جامعة مؤتة
عمادة الدراسات العليا

واقع التوجيه المهني في مدارس محافظة مسقط من وجهة نظر أخصائي التوجيه المهني ومدراء المدارس

إعداد الطالبة
أمينة بنت مراد الرئيسية

إشراف
الدكتور طارق عبد المنعم أبو النجا

رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليـــــا
استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في التربية قسـم الأصول والإدارة التربويـــــة

جامعة مؤتة، 2012

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع

إلى من زان نجمهم أفق السعادة في حياتي........ روح والدي الطاهرتين.

إلى من علمني أن الإصرار طريق النجاح .... زوجي الحبيب.

إلى قناديل حياتي ومبعث إلهامي......أبنائي الأعزاء (أحمد) وبيان وملاك.

إلى من أعز وأقدر في هذا الحياة .... إخوتي وأخواتي.

إلى من كان لي خير معين بعد الله تعالى .... ابنتي أختي سهام وزينب.

أمينة الرئيسية

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي أكرمنا بصحبة الأخيار، أحمده حق حمده آناء الليل وأطراف النهار، والصلاة والسلام على سيدنا محمد، وعلى آله وصحبه الأطهار. وبعد:

فإنه يشرفني أن أتقدم بموفور الشكر والتقدير إلى أستاذي الكبير الدكتور محمد بن سليمان البندري الذي لمست منه الإنسانية والأستاذية، ولم يبخل علي بجهد.

كما أتوجه بعظيم شكري وتقديري لأستاذي الدكتور طارق أبو النجا لتفضله بتقديم واسع خبرته ومعرفته، وكان لتوجيهاته المنهجية والإرشادية العلمية الأثر الكبير في إنجاز هذا العمل. كما أرفع شكري وتقديري إلى عينة الدراسة، من الأخصائيين ومديري المدارس، الذين يسروا لي الحصول على المعلومات اللازمة للدراسة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل للأساتذة المحكمين من أساتذة جامعة السلطان قابوس، وكلية صحار التطبيقية، والموظفين في وزارة التربية والتعليم، لما أبدوه من ملاحظات وتوجيهات قيمة وعظيمة.

وأتقدم بخالص الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم على مناقشة هذه الرسالة. والشكر موصول إلى كل من كان له دور في نجاح هذه الرسالة.

والله ولي التوفيق

أمينة الرئيسية

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

قائمة الملاحق

الملخص

واقع التوجيه المهني في مدارس محافظة مسقط من وجهة نظر أخصائي التوجيه المهني ومديري المدارس

أمينة مراد الرئيسية

جامعة مؤتة 2012

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع التوجيه المهني في مدارس محافظة مسقط من وجهة نظر أخصائي التوجيه المهني ومديري المدارس، ولتحقيق أهداف الدراسة أعدت الباحثة استبانتين إحداهما لأخصائي التوجيه المهني والأخرى لمديري المدارس، وتشترك في البنود وتختلف من حيث الصياغة اللغوية وتكونت الاستبانة من(16) فقرة تم التأكد من صدقها وثباتها، وصنفت على أربعة محاور، الأول دور الأخصائي في تقديم الخدمات التربوية والإرشادية للطلاب، والثاني دور الأخصائي في توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل، والثالث دور الأخصائي في تنمية الميول وقدرات الطلاب، والرابع دور الأخصائي في توثيق العلاقة مع المجتمع. وتكونت عينة الدراسة من (262) من الأخصائيين ومديري المدارس من محافظة مسقط. وقد كشفت نتائج الدراسة عما يأتي:

أ- وجود صعوبات تواجه أخصائي التوجيه المهني في مدارس محافظة مسقط منها عدم وجود مصادر خاصة للتوجيه المهني مجهزة بأحدث الوسائل والأجهزة الحديثة، بدرجة متوسطة.

ب- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة($\alpha \leq 0.05$) في محور الخدمات التربوية والإرشادية، ومحور تنمية الميول لدى الطلبة، ومحور توثيق العلاقات مع المجتمع بدرجة متوسطة ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في محور توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل.

ج- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأراء الأخصائيين ومديري المدارس في كل الأبعاد تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والمرحلة التعليمية، والمؤهل الدراسي، وسنوات الخبرة).

وأخيراً وفي ضوء نتائج الدراسة، قدمت الدراسة عدداً من التوصيات، منها ضرورة تفعيل دور أخصائي التوجيه المهني في الأعمال التي يحتاج إليها الطلاب وليس إدارة المدرسة، حتى يكون له دوره واضحاً بشكل أفضل داخل المدرسة وخارجها.

Abstract

The reality of the vocational guidance in schools of Muscat Governorate of the vocational guidance specialist and Schools' administrators

Amina Murad Al-Ra'isi

Mu'tah University 2012

The study aimed at tracing the status of vocational guidance in the schools of Muscat governorate from the view point of the vocational guidance specialist and Governorate. To achieve the aims of the study ,the researcher has prepared two questionnaires :one for the vocational guidance specialist and the other for the headmasters, the questionnaire was formed of 16 items that were tested for reliability and validity and were classified according to four substrates the first is (the role of the specialist in providing the educational and guiding services to students), the second is the role of (the specialist in raising the students' awareness about their future profession), the third is the role of the specialist in developing the students' abilities and Attitudes, and the fourth is the specialist's role in strengthening ties with society, the study sample included 262 of the specialists and headmasters in Muscat Governorate. The results of the study have revealed the following:

A. There are some difficulties facing the vocational guidance specialist in the schools of Muscat governorate such as the lack of the specific sources of vocational guidance equipped with the latest tools and devices.

B. There are moderately statistically significant differences at the significance level $\alpha \leq 0, 05$ in the educational and guiding services axis and the axis of developing the students' Attitudes and the axis of strengthening ties with society and there are no statistically significant differences in the axis of raising the student's awareness about their future profession.

C. There are statistically significant differences among the view points of the specialists and headmasters concerning all dimensions which can be attributed to the variables of (sex-the educational level- qualifications – years of experience).

Finally, and in the light of the results of the study, the study has presented a number of recommendations, such as the necessity of activating the role of the vocational guidance specialist in the works that the students are in need of rather than the school management, so that their role would become clearer inside and outside the school.

الفصل الأول
خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمة:

إن التقدم العلمي والتكنولوجي الهائل في مختلف الميادين، الذي تتسارع فيه المعلومات وتتقدم بسرعة مما يدفع الإنسان إلى الاعتماد على أساليب جديدة لمواكبة هذا التقدم، لهذا على النظام التربوي في كل بلد أن يواكب هذا التقدم، ويطور وسائل وأساليب تعليم جديدة تتماشى مع احتياجات الطالب العصرية لتفسح له المجال نحو الإبداع والابتكار. وتتعدد في العصر الحالي الفرص والخيارات، وتتوسع فيه المعارف وتتنوع، ويفرض تسارعه العلمي وتطوره التكنولوجي مهارات أساسية ومؤهلات وإمكانات تختلف عما كان عليه الحال في الماضي. وبالتالي كان هناك وعي مبكر بالحاجة إلى تطوير التعليم والانتقال به نقلة ضرورية ومهمة ليغدو متواكبا مع متطلبات وتحديات العصر الحديث مع ضمان التجويد الدائم في المخرجات التعليمية من خلال الخطط والبرامج التي يحتكم سيرها وتنفيذها على أسس ومعايير علمية وموضوعية (وزارة التربية والتعليم، 2006) لذلك نجد أن تطور أي مجتمع في المجالات الاقتصادية والثقافية والعلمية والسياسية مرتبط بالتخطيط السليم، ووضع الاستراتيجيات الفعالة، والأسس السليمة في مواجهة التحديات المستقبلية، وبناء المواطن بناء فكريا وتربويا ومهنيا ليؤدي واجبه على أحسن وجه (المشعان، 1993). ونتيجة للتغيرات الأساسية في مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل والاعتماد على التنوع في التخصصات، يجب أن يتكيف النظام التعليمي مع المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والفكرية (Zunker, 2002)، (الخطيب، 1996).

فإن المتأمل لواقع التعليم العالي وسوق العمل يدرك الحاجة الملحة إلى تقديم خدمات التوجيه المهني في إطار المدرسة، حيث أصبح التعليم العالي يزخر بعدد كبير من التخصصات المختلفة، التي تستلزم وعيا وقدرة حقيقية على الاختيار من قبل

الطلاب، حتى يكون قرارهم سليما ومتلائماً مع إمكانياتهم المختلفة، وهذا ينطبق أيضا على واقع سوق العمل، حيث التوجيه المهني يلعب دورا مهما في تنمية

قدرات المتعلمين على اغتنام فرص العمل المتاحة من ناحية وعلى تنمية مختلف المهارات التي تتناسب مع متطلبات المهن من ناحية أخرى (وزارة التربية التعليم، 2006).

ويعد موضوع التوجيه المهني من أكثر الموضوعات التربوية أهمية. حيث يعالج مسألة المواءمة بين شخصية الفرد المهنية وعملية ومتطلبات الوظائف والأعمال، إذ أن الأفراد في كثير من الأحيان لا يعرفون سماتهم الشخصية وقدراتهم المهنية، وبالتالي يختارون مهنا لا تتناسب مع قدراتهم المهنية مما ينتج عن ذلك الكثير من المشاكل النفسية والاجتماعية والاقتصادية، كعدم الرضا المهني والانتقال من عمل لآخر والكسل وعدم الإنتاج واللامبالاة وغيرها من المشاكل الأخرى.

وانطلاقا مما يملكه الفرد من قدرات ومواهب وميول تجعله يرتقي بالمستوى المهني الذي اختاره، فتجده يطور ويخترع ويبتكر، ذلك لأن البيئة المهنية التي يعمل بها قد هيأت له كافة الظروف والإمكانيات من أجل الإبداع، ومما لاشك فيه أن هذا المبدع قد اختار هذه المهنة عن قناعة ورغبة، لأنها قد واءمت ميوله وقدراته واتجاهه المهني ،لذلك كان التوجيه المهني فعالا جدا في الدول المتقدمة، وذلك من خلال ما يقدمه هذا العلم من معلومات مهنية حول الوظائف والأعمال، وتوجيه الأفراد إليها انطلاقا من طاقاتهم وقدراتهم وميولهم المهنية، وبالتالي توجيه الشخص المناسب ووضعه في المكان المناسب (المشعان، 1993).

ولذلك جاء التوجيه المهني استجابة لمجموعة من الظروف الاجتماعية التي سادت المجتمع الأميركي خلال فترة الكساد الاقتصادي في الثلاثينيات، هي مهد حركة الإرشاد والتوجيه. ولقد نشأ التوجيه المهني على يد " فرانك بارسونز"، وكان يدور حول إيجاد وسائل يمكن بها وضع الشخص المناسب في المهنة المناسبة. وخلال تلك الفترة كان الإرشاد يعد أسلوبا معاونا في جمع المعلومات عن الفرد وعن المهنة والتوافق بينهما.

ونتيجة لذلك ظهر التوجيه المهني استجابة لعدد من العوامل من أبرزها التقدم التكنولوجي، الذي أدى إلى ظهور مهن وتخصصات معقدة تقتضي تحليلا لها؛ لمعرفة ما تحتاجه من قدرات وإمكانات، ومن ثم اختيار الفرد الملائم لها، ويبدو أن هذه المرحلة كانت بداية الاهتمام بتوجيه الطلاب إلى اختيار التخصص، ونوع التعليم وفقاً لمقتضيات سوق العمل، ومنها بدأ يصل لبقية دول العالم مثل بريطانيا وفرنسا والسويد، ودول الوطن العربي مثل الأردن ومصر والعراق، والخليج العربي، وغيرها من الدول (الببلاوي، 2004)، و(الدبور والصافي، 2007). أما سلطنة عمان فمثل غيرها من الدول، أنشأت مركزاً للتوجيه المهني في عام 2006 وذلك بالتعاون مع أحد بيوت الخبرة العالمية، حيث يعد هذا المركز أحد المشاريع الوطنية الكبيرة التي يعول عليها كثيراً في تعزيز رؤية موحدة، ومتكاملة لجهود المؤسسات الحكومية والخاصة على مستوى التعليم العام والتعليم العالي وسوق العمل. حيث يعمل المركز الوطني للتوجيه المهني كمؤسسة علمية تقوم بإعداد البحوث، والدراسات العلمية، وتوفير البيانات والمعلومات، والخبرات الاستشارية للمؤسسات التعليمية في السلطنة فضلاً عما سيقوم به المركز الوطني للتوجيه من جهود لإعداد برامج تهدف إلى اكتشاف الميول والاستعدادات والمهارات، لدى الطلاب والباحثين عن العمل، وتوعيتهم بالفرص التدريبية ومجالات العمل المتاحة التي تتفق وصفاتهم الشخصية وقدراتهم، وإمكاناتهم، وتقديم المعلومات الدقيقة لهم عن سوق العمل، والفرص المهنية المتاحة. وكذلك استحداث وظيفة أخصائي التوجيه المهني في كل مدرسة من مدارس السلطنة ليقوموا بمساعدة الطلاب على اختيار المواد الدراسية وتعريفهم بالمهن المطلوبة في سوق العمل حسب الميول والرغبة، والتخصص (وزارة التربية والتعليم، 2006).

2.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن عملية الاختيار للمواد الدراسية بعد الصف العاشر يترتب عليها الكثير من القرارات والقضايا الخاصة مستقبلاً، فهي ستحدد تحصيل الطالب في الصفين الحادي

عشر والثاني عشر، كما ستحدد الكليات والتخصصات الجامعية التي يستطيع الطالب الالتحاق بها، وبالتالي فإذا لم يكن لدى الطالب التوجيه الكافي حول المهن والتخصصات التي تتطلبها مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل فإن الطالب سيختار التخصص، إما مصادفة أو حسب رأى الأهل أو المدرسين أو الأصدقاء دون أن يربط هذا الاختيار بميوله وقدراته وتخطيطه المستقبلي للعمل، وإن دور التوجيه المهني لا بد أن يتعاظم إذا ما أرادت أي دولة أن تتقدم اجتماعياً وصناعياً واقتصادياً. لذلك أشارت دراسة (العصفور، 2004) ودراسة (منسي وكاظم، 2006) بأن هناك تدنيا في خدمات التوجيه المهني في مدارس مسقط والداخلية بسلطنة عمان، كما إن الباحثة من خلال خبرتها في الحقل التعليمي ترى أن أخصائيي التوجيه المهني يواجهون العديد من المشكلات في مجال عملهم منها عدم التخصص في التوجيه المهني، ولم يتلقوا التدريب الكافي وأغلبهم معلمون متخصصون في مواد تدريسية أخرى كلفوا بهذه الوظيفة دون تدريب سابق في هذا العمل. لذلك جاءت هذه الدراسة بهدف معرفة واقع التوجيه المهني في مدارس محافظة مسقط بسلطنة عمان، وكذلك معرفة التحديات التي تواجه أخصائي التوجيه المهني ومنها معرفة الاقتراحات التي يمكن من خلالها معالجة الصعوبات التي تواجه أخصائي التوجيه المهني في مجال عمله وبالتحديد تحاول الإجابة عن هذه الأسئلة:

1. ما الصعوبات التي تواجه أخصائي التوجيه المهني من وجهة نظر أخصائي التوجيه المهني ومديري مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أخصائي التوجيه المهني ومديري المدارس حول واقع التوجيه المهني في مدارس التعليم الأساسي ومدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط؟
3. هل توجد فروق دالة إحصائيا بين أفراد العينة حول واقع التوجيه المهني تعزى لمتغيرات: النوع الاجتماعي، المرحلة التعليمية، المؤهل، سنوات الخبرة في مدارس الحلقة الثانية بمحافظة مسقط ؟

4. ما المقترحات التي يمكن تقديمها لمواجهة الصعوبات التي تعيق عمل أخصائي التوجيه المهني في مدارس محافظة مسقط ؟

3.1 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على التحديات التي تواجه أخصائي التوجيه المهني من وجهة نظر أخصائي التوجيه المهني ومديري مدارس التعليم الأساسي والتعليم ما بعد الأساسي.
2. التعرف على آراء أخصائيي التوجيه المهني ومديري المدارس نحو تفعيل دور التوجيه المهني في مدارس محافظة مسقط.
3. الإسهام في رفع مستوى أداء أخصائيي التوجيه المهني في ضوء نتائج الدراسة.
4. التعرف على المقترحات التي يمكن عن طريقها مواجهة الصعوبات التي تعيق عمل أخصائي التوجيه المهني في مدارس محافظة مسقط.

4.1 أهمية الدراسة ومبرراتها:

تتضح أهمية الدراسة في كونها تتناول موضوعاً حيوياً ومهماً من موضوعات الإدارة التربوية وهو معرفة واقع التوجيه المهني في مدارس التعليم الأساسي والتعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط من وجهه نظر أخصائي التوجيه المهني.

1. تسهم هذه الدراسة في مساعدة أخصائيي التوجيه المهني على معرفة واقع التوجيه المهني في مدارس محافظة مسقط.
2. تساعد هذه الدراسة القائمين في وزارة التربية والتعليم على وضع أسس أساسية لعمل أخصائي التوجيه المهني لمعرفة أعمالهم ومسؤولياتهم.
3. تساعد هذه الدراسة القائمين في المركز الوطني للتوجيه المهني على معرفة التحديات التي تعيق عمل أخصائي التوجيه المهني وكيفية علاجها.

4. تساعد هذه الدراسة مديري المدارس في معرفة دور أخصائي التوجيه المهني داخل المدارس.
5. تساهم نتائج هذه الدراسة في مساعدة الأخصائيين والقائمين في المركز الوطني في معرفة خدمات التوجيه التي يحتاج إليها الطلاب داخل وخارج المدرسة.

5.1 التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

تتحدد مصطلحات هذه الدراسة في:

1. التوجيه المهني: (Career Counseling)

اصطلاح عام يقصد به مساعدة الفرد في التعرف على نفسه ومشكلاته أيا كان نوعها وعلى أن يفهم البيئة التي يعيش فيها حتى يصبح أكثر إنتاجا وأكثر استغلالا لإمكانياته وإمكانيات البيئة التي يعيش فيها. أي أن التوجيه المهني هو معونة الفرد على اختيار مهنة تناسبه وعلى إعداد نفسه لها وعلى الالتحاق بها وعلى التقدم فيها على نحو يكفل النجاح فيها والرضا عن نفسه (ربيع، 2010).

2. أخصائي التوجيه المهني:

هو الشخص الذي يقوم بإعطاء التلاميذ المعلومات التي تساعدهم على اختيار نوع التعليم أو التدريب الذي يناسبهم ،وذلك عند التخرج أو أثناء الدراسة.(البدري، 2005).

6.1 محددات الدراسة:

1. **الحدود الموضوعية:** اقتصرت هذه الدراسة على أخصائي التوجيه المهني ومديري المدارس في مدارس التعليم العام ومدارس التعليم الأساسي في محافظة مسقط.
2. **الحدود المكانية**: محافظة مسقط بسلطنة عمان.
3. **الحدود البشرية:** أخصائيو التوجيه المهني ومديرو المدارس بمحافظة مسقط.
4. **الحدود الزمانية:** طبقت الدراسة الميدانية خلال الفصل الأول من العام الدراسي2012/2011 م.

الفصل الثاني
الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل الخلفية النظرية المتعلقة بالدراسة ومتغيراتها، فيتناول:

أولاً: لمحة تاريخية عن التوجيه المهني، ومفهومه، ونظرياته، وأهدافه ومراحل تطوره ومراحل تدريبه، وفوائده، والفئات المستهدفة بالتوجيه المهني، والتوجيه في دول العالم عامةً وفي سلطنة عمان خاصةً.

ثانياً: التوجيه المهني المدرسي، وفريق القائمين على التوجيه في المدرسة، وأهمية التوجيه في المراحل التعليمية المختلفة، وعلاقته بسوق العمل، والخدمات التي يقدمها.

ثالثاً: الصعوبات التي تعيق عمل أخصائي التوجيه المهني، وأساليب إعداد الأخصائيين، السمات والكفايات التي يتميز بها الأخصائي، والممارسات التي يجب على الأخصائي الامتناع عن القيام بها. كما يتناول عرضاً للدراسات السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية. وذلك على النحو الآتي:

1.2 الإطار النظري:

1.1.2 لمحة تاريخية عن التوجيه المهني:

يمكننا القول بأن التوجيه والإرشاد بشكل عام، اقترن بوجود الإنسان على هذه الأرض، وحاجته لمن يرشده ويوجهه لأفضل الأساليب والطرق لقضاء حاجته، والتغلب على مشكلات البيئة التي يعيش فيها، والدليل على ذلك ما يرويه لنا القرآن من قصة قتل قابيل لأخيه هابيل وحاجته إلى من ينصحه ويرشده إلى ما يفعله بجثة أخيه المقتول، حتى أرسل الله سبحانه وتعالى الغراب كمرشد وموجه له. ثم ازدادت هذه الحاجة بعد ذلك نتيجة لتطور الحياة وتعقدها وازدياد حجم المشاكل وتنوعها التي أخذ يواجهها الإنسان في حياته اليومية (ربيع، 2005).

ويشير (الصراف، وآخرون، 2001) إلى أن الآباء والمعلمين كانوا يسعون إلى مساعدة أبنائهم وطلابهم، من أجل رقيهم ونضجهم ودعم إمكانياتهم، حيث إن هذا المنهج كان يتخذ شكل التوجيه فقط دون الدخول في علاقات تفاعلية بين الموجه والفرد، مما استوجب استحداث التوجيه والإرشاد المهني كأسلوب علمي في المجال المدرسي من أجل زيادة التفاعل بين الطالب والمدرسة.

ويعتبر التوجيه المهني أحد مجالات التوجيه والإرشاد النفسي الرئيسية والمهمة في حياة الأفراد (بدر خان، 2006). ولذلك يؤكد التربويون أن التوجيه والإرشاد المهني جزء أساسي من العملية التربوية، ويهدف إلى تحقيق نفس الأهداف التي تسعى التربية لها، فهو كما يرى مورتنسن "تجسيد للتربية نظرياً وتطبيقياً "(الأسدي وإبراهيم، 2003).

ويرى (منسي وكاظم، 2004) أن التوجيه والإرشاد وجهان لعملة واحدة، وهناك بعض الاختلافات البسيطة بينهما وهي كما يأتي:

1- التوجيه أعم وأشمل من الإرشاد وهو يتضمن عملية الإرشاد.
2- يؤكد التوجيه على الجوانب النظرية بينما يهتم الإرشاد بالجوانب العملية.
3- التوجيه يكون في المدارس بالنسبة لكل الطلاب بلا استثناء، بينما الإرشاد لحالات خاصة ومعينة.
4- التوجيه يكون لأعداد كبيرة من الطلاب وفي قاعات دراسية عادية، بينما الإرشاد يكون لمجموعات صغيرة ومحددة وفي غرف خاصة ومحددة لذلك الغرض.
5- يشتمل التوجيه على موضوعات مختلفة حسب حاجة الطلاب إليها، بينما الإرشاد على موضوعات خاصة حسب طبيعة المشكلة.
6- يقدم التوجيه على شكل حصص توعية داخل الصفوف الدراسية حسب وقت الحصة، بينما الإرشاد على شكل جلسات قد تستغرق فترة طويلة حسب نوع المشكلة.
7- عملية الإرشاد تستدعي وجود المرشد والمسترشد وجهاً لوجه وهي لا تكون ضرورية لعملية التوجيه.ولذلك فإن كل هذا يعتبر مهد حركة التوجيه والإرشاد.

وقد بدأت حركة التوجيه المهني قبل التوجيه التربوي، وذلك لشعور عدد من رجال الفكر والصناعة والاجتماع بما للعمل من أهمية قصوى في حياة الأفراد والجماعات من قيم اجتماعية، ونفسية، واقتصادية، ومادية، ومن عوامل تتعلق باختيار العمال وإنتاجهم وتوافقهم (هنا، 1982). بينما يرى (الداهري، 2005)، و(القرعان، 2005)، أن نشأة التوجيه المهني ترجع إلى الحاجة الملحة التي ظهرت في المجتمعات الغربية وخاصة في الولايات المتحدة الأميركية نتيجة للتطورات المختلفة التي شهدتها تلك المجتمعات، ونتيجة للكساد الاقتصادي، وارتفاع معدلات البطالة، وتعقد الآلة الصناعية، وتعدد المهن وتنوعها. ويعتبر عام 1909م بداية ظهور التوجيه المهني على يد فرانك بارسونز(Parsons) الذي يعتبر المؤسس الأول له في أميركا. ويعتقد بارسونز بأن الأفراد يستطيعون اتخاذ قرارات مهنية صحيحة إذا كانت لديهم معلومات دقيقة عن قدراتهم وسماتهم الشخصية وشروط النجاح في المهن المختلفة (أبو عيطة، 2002).

وقد أطلق عليه " أبو الإرشاد المهني" (زهران، 1980)، حيث أنشأ في بوسطن بالولايات المتحدة الأميركية مكتباً للتوجيه المهني، وألف بعد ذلك كتاباً بعنوان "اختيار مهنة" (Choosing Avocation) الذي يعد من أمهات الكتب في التوجيه المهني ربيع، 2005). وبعد ذلك سعى إلى نقل التوجيه المهني إلى المدارس والجامعات، وتتلخص الأسس التي يصنفها " فرانك" للتوجيه في مبدأين:

أولاً: دراسة الفرد لمعرفة قدراته واستعداداته وميوله.

ثانياً: تزويد الفرد بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة والحرف وما تتطلبه من قدرات واستعدادات وميول حتى يتمكن من اختيار المهنة أو الحرفة التي تلائمه (البكري، 2002).

وفي عام 1910م عقد أول مؤتمر قومي للإرشاد في بوسطن، كما صدرت في نفس العام 1910م أول مجلة للتوجيه المهني(Boston Vocation Bureau). وبعدها مباشرة بدأ ولأول مرة تدريس مواضيع عن التوجيه المهني في جامعة هارفارد. وفي سنة 1913م نشأت الجمعية القومية للتوجيه المهني (National Vocational Guidance

Association). وفي سنة 1938 أسس مكتب المعلومات المهنية والخدمات الإرشادية بوزارة التربية الأميركية تحت إشراف جاجر(Harry Jagar)، وفي سنة 1934م ظهر أول قاموس تحت عنوان قاموس المهن (Dictionary of Occupational) (الدويبي والحوات، 2000). وفي عام 1966 قام مكتب التربية الأميركية بتبني مسألة التوجيه والإرشاد المهني بأن حتم على جميع مؤسسات التعليم أن تقدم خدمات التوجيه والإرشاد المهني للدارسين بقصد تعريفهم بمؤسسات التعليم المهني وتشجيع الطلبة نحو الالتحاق بها، وإمداد الأفراد بالمعلومات الضرورية لوضع خطط واقعية مهنية لهم، ومساعدتهم على إنجاز هذه الخطط، وتقديم الدعم لهم في كافة ما يتعلق بالتعيين بالمهن والوظائف المتاحة، وتطبيق إجراءات وعمليات المتابعة للخريجين لتقرير مدى فعالية التدريس المقترن بخدمات التوجيه والإرشاد المهني (الخطيب، 1996)

ويرى (عبدالهادي والعزة، 1999) أن هناك العديد من الأسس والركائز التي يقوم عليها التوجيه المهني لكونها عملية منظمة وهي كالآتي:

أولاً: عملية التوجيه المهني عملية مشتركة تقوم على مساهمة شخصين أحدهما يملك معلومات حول المهن والأفراد، وأخر بحاجة لها تساعده في قراراته وتوافقه المهني مستقبلاً.

ثانياً: يجب النظر إلى الفرد كحالة مستقلة بذاتها فلكل فرد ما يميزه عن غيره من الفروق الموجودة على صعيد النواحي الثقافية، والعلمية، والجسمية، والانفعالية والسلوكية.

ثالثاً: احترام الفرد وكرامته وحريته في الاختيار.

رابعاً: إن هناك تكاملاً بين خدمات التوجيه المهني وبين النظام التربوي العام، لذلك لا يجب فصل التوجيه المهني عن العملية التربوية الشاملة.

خامساً: تعزيز تواصل الطلاب مع المؤسسات التعليمية والوظيفية العامة والخاصة.

سادساً: إن التوجيه المهني ضروري للأفراد لتحقيق أهداف المجتمع ومواجهة المطالب التي تتعلق بالنمو الاقتصادي داخله.

2.1.2 مفهوم التوجيه المهني:

يرى سوبر أن التوجيه المهني هو عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صوره وذاته متكاملة ومتلائمة لدوره في عالمه المهني (عبدالعزيز، 2004)، و(الداهري، 2005) و(أبو سل، 1998). فيما يرى (القرعان، 2005) بأن التوجيه المهني هو العملية التي تساعد الفرد على اختيار مهنة من المهن فيؤهل لها ويدخلها ويرقى فيها أو التي تهدف إلى مساعدة الفرد على أن يعرف قدراته وميوله واستعداداته، وتزويد الفرد بالمعلومات الكافية عن المهن والحرف. كما يعرفه (الببلاوي وآخرون، 2004) بأنه مجموعة من الخدمات النفسية، والتربوية، والمهنية، التي تقدم للأفراد في حياتهم العلمية لمساعدتهم على تخطيط الأفضل للمستقبل وفقا لإمكاناتهم وقدراتهم العقلية والجسمية، (عبدالهادي والعزة، 1999) وعرفه (القاضي وآخرون، 2005)، بأنه عملية مساعدة أو تقديم العون للأفراد حتى يتمكنوا من تحقيق الفهم اللازم لأنفسهم وتوجيهها لاختيار السلوك مما يسمح لهم بالتحرك في اتجاه تحقيق أهداف معينة.

فالتوجيه هو مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تتناسب مع قدراته واستعداداته وميوله ودوافعه وخططه بالنسبة للمستقبل أي أماله وتطلعاته" (الدويبي والحوات، 2000). أو هو مساعدة الفرد في فهم حاضره وإعداده لمستقبل أفضل بهدف وضعه في المكان المناسب له وللمجتمع (دليل التوجيه المهني، 2007). وهو كل عملية ترمي إلى مساعدة الفرد وتحقيق صورته عن نفسه في ميدان العمل وتكفل له السعادة والمنفعة، (Osipow, 1983). كما يشير دليل التوجه المهني الصادر من (وزارة القوى العاملة، 2007) بأن التوجيه عبارة عن مجموعة من الخدمات التي يتم التخطيط لها لمساعدة الأفراد على اختيار المهنة التي تتناسب مع ميولهم وقدراتهم واستعداداتهم وهو يتسم بالاتساع والشمولية وتتضمن داخلها عملية الإرشاد. أو هي مساعدة الفرد في فهم حاضره وإعداده لمستقبل أفضل؛ بهدف وضعه في المكان المناسب له وللمجتمع. ونستخلص من التعريفات السابقة أن التوجيه المهني عملية مساعدة الفرد على تنمية ميوله وقدراته لاختيار المهنة المناسبة له في المستقبل.

ومن هنا نرى أن التوجيه والإرشاد المهني يقدم ثلاث خدمات للمسترشد وهي الخبرة والمعلومات حول المواد والكليات والمهن المطلوبة في سوق العمل وكذلك النصائح التي تتعلق باختيار المهنة والإعداد لها فإن الجزء الأكبر من المسؤولية يقع على عاتق المرشد المهني ولذلك يبذل قصارى جهده من أجل توصيل الخبرة لكل الطلاب.

وترى الباحثة أن التوجيه المهني "مجموعة من الخدمات التي تقدمها وتوفرها الجهات المعنية للطلاب بهدف إعلامهم بالفرص المهنية الدراسية المناسبة، ومساعدتهم على تنمية ميولهم وقدراتهم لأجل اختيار المواد الدراسية المناسبة لهم والتي تؤهلهم لاختيار الدراسة أو المهنة التي يريدون الالتحاق بها، بعد انتهاء دراسة الدبلوم العام الذي يحقق له الرضا والتقدم في مهنة المستقبل.

3.1.2 مراحل تطور التوجيه المهني

1- المرحلة الأولى:

بدأت هذه المرحلة من (1890- 1919) وتميزت بازدياد خدمات مستوى الفرد أو ملائمة الفرد للمهنة المناسبة في المجتمع المدني الصناعي وزيادة خدمات رفع مستوى الفرد المهني وزيادة عدد المهن وملائمتها للفرد.

2- المرحلة الثانية:

بدأت هذه المرحلة من (1920- 1939) تركز اهتمام التوجيه المهني في هذه المرحلة على بعض المراحل التعليمية مثل التعليم الأساسي والتعليم ما بعد الأساسي.

3- المرحلة الثالثة:

بدأت هذه المرحلة من (1940 - 1959) وفي هذه المرحلة انتقل اهتمام التوجيه المهني إلى توضيح أهمية التوجيه المهني إلى الكليات والجامعات وتدريب المرشدين.

4 - المرحلة الرابعة:

يؤكد (أبوعطية، 2002) أن هذه المرحلة بدأت من (1960-1979) وفي هذه المرحلة تم ربط التوجيه المهني مع فكرة أن العمل له معنى في حياة الفرد وأصبح التوجيه المهني من أولويات تنظيم النمو المهني في هذه المرحلة.

5 - المرحلة الخامسة:

من (1980-1989) وفي هذه المرحلة شوهد الانتقال من حقبة الصناعة إلى مرحلة المعلومات وتطوير العمل الخاص بالتوجيه المهني والإرشاد.

6- المرحلة السادسة:

(منذ عام 1990) وفي هذه المرحلة تزايد استخدام التكنولوجيا وتعميم التوجيه في جميع الدول. وتعددت الثقافات الأساسية للتوجيه المهني وأصبح التركيز على المدرسة في العمل بهذا المجال. (سهام أبو عطية، 2002).

المراحل التدريبية الأساسية للتوجيه المهني:

تضم عملية التوجيه المهني عدداً كبيرا من الشروط والعناصر وكثيراً ما يكون بعض هذه الشروط والعناصر متداخلا مع بعضها البعض. ومن الممكن التمييز في هذه العملية بين ثلاث مراحل أساسية وهي:

المرحلة الأولى: أطراف العملية التوجيهية:

تشترط عملية التوجيه المهني للبدء بها توافر الأطراف الثلاثة الرئيسية فيها. فلا يمكن الحديث إلا إذا وجد من يحتاج إليها، وهذا هو الطرف الأول. إن هؤلاء الأشخاص الذين نجعل منهم موضوعاً للتوجيه المهني هم التلاميذ في غالب الحالات. ومن هنا نرى مهمة التوجيه قائمة أكثر الأحيان في المدارس وإن الإعداد لها والإشراف عليها جزء من عمل وزارة التربية والتعليم كما هو الحال في سلطنة عمان، أما الطرف الثاني فالشخص الذي يستطيع القيام بمهام التوجيه المهني. يكون هذا الشخص أكثر الأحيان أخصائياً أُعد إعداداً كاملاً لهذا الغرض، وتدرب تدريباً خاصاً، ويقتضي هنا

الإعداد أن تكون لدى الأخصائي المعرفة العلمية المناسبة بعلم النفس، وبالمهن المختلفة المتوافرة في المجتمع.

أما الطرف الثالث هو المركز الأساسي الذي يضم الطرفين الأول والثاني ويجعل لقاءهما ممكناً، ويجعل إجراء التوجيه ممكناً كذلك، ويحتاج أن يكون جزء من هذا المركز في المدارس حيث يجتمع الأخصائي بطلابه في المدرسة كما هو الحال في بعض مدارس السلطنة خاصة المدارس الثانوية حيث يتوافر مثل هذه المصادر للتوجيه المهني مجهز أحدث الوسائل والأجهزة الحديثة وذلك لحاجة الطلاب الماسة لها خاصة عند تسجيل الخيارات عبر القبول الموحد للكليات والجامعات والمؤسسات الأخرى.

المرحلة الثانية: سير عملية التوجيه المهني:

يقتضي السير بعملية التوجيه إجراءات في عدة جوانب منها وجود مخطط أو برنامج للتوجيه وتوافر المعلومات حول الحرف والمهن في المجتمع المحلي، والوصول إلى معرفة كافية عن كل فرد يكون موضوعاً للتوجيه، والآخر هو طريقة اختيار المهنة.

بالنسبة لبرامج التوجيه المهني قد يكون الأخصائي من وضعه أو من وضع لجنة التوجيه، ويشمل البرنامج عادة الوسائل والأهداف التي تتوخاها عملية التوجيه المهني، وكذلك يشمل البرنامج تفصيلاً لوضع الأخصائي الذي يعمل في التوجيه، ومسؤولياته.

أما من حيث المعلومات فالتوجيه قائم على مبدأ مساعدة الفرد ليستطيع اختيار المهنة التي تصلح له، والتي يكون سعيداً بممارستها. ولا يتيسر للفرد اختيار المهنة الأنسب ما لم يكن على علم بما هو متوافر في المجتمع الذي يريد أن يعمل فيه.ومن هنا تكون مهمة التوجيه المهني تقديم معلومات كافية عن المهن المتوافرة في المجتمع. وذلك عن طريق الزيارات الميدانية، والاتصال بأصحاب الحرف والمهن، وممارسة العمل في فترات مؤقتة. (الرفاعي، 1995).

وترى الباحثة "أن من أهم المراحل التدريبية التي يجب مراعاتها أولاً، هو تدريب الأخصائي المهني، بما هو مطلوب من الإعداد الأكاديمي والمهني لما يقع على عاتقه،

مسؤولية توجيه وإعداد جيل قادر على تلبية احتياجات سوق العمل، بما هو مطلوب من التخصصات لتغطية النقص الموجود، في بعض من هذه التخصصات. ويكون لديه القدرة والمعرفة على استعدادات وقدرات ورغبات الطلاب سواء عن طريق المقابلة أو عن طريق الاختبارات؛ لبيان أهم السمات الشخصية للطلاب. وكذلك قدرته على تزويد الطالب بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالمهن وبمزاياها ومدى توافرها وشروط القبول فيها. بالإضافة إلى التعاون مع كافة الأشخاص المساعدين في عملية التوجيه المهني، كأولياء الأمور، والمعلمين، واللقاءات المفتوحة معهم، وكذلك قدرته للقيام بدور المنسق مع مؤسسات وهيئات المجتمع لإنجاح عملية التوجيه المهني.

وإذا لم يكن الأخصائي معداً لتلك الكفاءات فكيف يمكن أن يساهم في عملية التوجيه المهني وإرشاد الطالب إلى الطريق السليم لاختيار المهنة أو التخصص في المستقبل، فإن ذلك سوف يؤثر سلبياً على الطلاب في اختياراتهم للمواد الدراسية، وعدم إدراكهم لما هو في مصلحته، من حيث الميول والقدرات التي يمتلكها هذا الطالب، وكل ذلك قد يؤدي إلى سوء الاختيار للمواد الدراسية وعلى مهنة في المستقبل من جهة، واختياره للتخصص الغير مرغوب لسوق العمل من جهة أخرى.

ولذلك يجب النظر أولاً وأخيراً إلى تأهيل الأخصائي المهني، على كفاءات وأسس قويه، حتى يكون قادراً على القيام بأعماله على أكمل وجه.

4.1.2 أهمية التوجيه المهني:

تبرز أهمية التوجيه المهني في النظام التعليمي في جانبين أساسيين من جوانب النظام التعليمي وهما:

تلبية لحاجات الفرد:

عملية التوجيه المهني تبدأ من الفرد وتعنى به وبإرشاده ليكون قادراً على الإسهام في تنمية المجتمع والمشاركة في عملية التنمية الشاملة، وهذا يتطلب تمكين الفرد من الاختيار السليم لمهنة المستقبل مع قدراته وميوله.

وتعتبر عملية اختيار المهنة من أهم القرارات التي يتخذها الفرد في حياته مما يستدعي توفير الإعداد والتهيئة لاتخاذ ذلك القرار، من خلال توجيه منظم يؤدي إلى تعميق الاتجاهات الإيجابية لدى الطلبة ويؤثر في صقل ميولهم وأنماط سلوكهم وتنمية جميع الجوانب العقلية والاجتماعية لشخصياتهم، فالتوجيه المهني عملية ذات أبعاد إنسانية ومهنية في آن واحد تعنى بالفرد المتعلم، وبالعمل الذي يطمح إليه وإدراك طبيعة القرار الذي سيتخذه لمهنة المستقبل. (وزارة التربية والتعليم، 2009).

تلبية لحاجات المجتمع:

إن لكل مجتمع حاجاته التي يمكن تلبيتها بمستوى مناسب من خلال التوجيه المهني المنظم لمواجهة مطالب النمو الاقتصادي والاجتماعي التي يمر بها المجتمع وهنا يتطلب توفير الخدمات الفردية والجماعية وتنظيم هذه الخدمات حسب حاجات الفرد والمجتمع.

وتتسم المجتمعات المعاصرة بظاهرتي التحرر الاجتماعي والنمو المهني الوظيفي، أما النمو المهني فيتضح في أهمية التنمية المهنية في مجال التخصص والعمل، وتوسيع آفاق الطلاب ومعارفهم في عالم العمل، وإدراكهم للعوامل المؤثرة فـي عـالم العمـل والمهن، وكذلك احترامهم للعمل وتقدير أهمية وجودهم اجتماعيا واقتصاديا.

وهذا يتطلب توفير خدمات في التوجيه المهني في النظام التعليمي بحيث يؤثر التوجيه المهني في سلوك الطلبة من خلال المواقف العملية ويساعد في إظهار اهتماماتهم وميولهم من خلال الفعاليات المتنوعة لعملية التوجيه المهني.

5.1.2 فوائد التوجيه المهني:

يفيد التوجيه المهني الفرد والمجتمع في العديد من النواحي أهمها ما يلي:

مواجهة التغيرات في مجال العمل:

الأعمال في تغير دائم نتيجة للتقدم العلمي والتكنولـوجي، فتنـشأ مهـن جديـدة وتنقرض وتنتهي أخرى. وقد يفقد الفرد عمله فـي بعـض الأحيـان نتيجـة للكـساد

الاقتصادي، ويضطر إلى البحث عن عمل آخر. وأيضا قد يغير الفرد رأيه، لأنه قد أخطأ في اختياره السابق. وقد يحتاج إلى تحسين مستواه العلمي والعملي، ولا يعرف كيف يتم ذلك. كل ذلك يحتم ضرورة توفير خدمات التوجيه المهني للأفراد حتى يحسن توافقهم في أعمالهم.

من الناحية الاقتصادية:

نتيجة للاختيار الخاطئ يخسر العامل الكثير من الوقت والجهد والمال. وقد لا تقارن هذه الخسارة، بضخامة الخسارة، التي يمكن أن تحدث له إذا استمر في عمل لا يلائمه والخسارة المادية في إدخاله على تخصص لا يناسبه وتتحمل ذلك الدولة المصاريف التي دفعتها لذلك التخصص. ففي مثل هذا الحال يقل إنتاج الفرد ويسوء توافقه في العمل، الأمر الذي يجعله عرضة للإصابة، أو إتلاف الآلات التي يعمل عليها ويعرضه إلى استغناء المنشأة أو المؤسسة عن خدماته.

من الناحية الصحية:

قد يؤدي اشتغال العامل في عمل غير ملائم له، إلى الإضرار بصحته، الأمر الذي يعرضه للتعب والملل بسرعة ويجعله عرضة للحوادث أو يصيب غيره من العمال، كل مثل هذه الحالات تضر العامل وصاحب العمل في آن واحد.

من ناحية التوافق الشخصي:

قد لا تقارن الأضرار الاقتصادية والصحية بعظم الأضرار النفسية التي يتعرض لها العامل، إذا أساء اختيار المهنة. إذ يؤدي ذلك إلى الإحساس بالنقص وعدم الأمان أو عدم الاستقرار والقلق. واكبر خطأ في إحساس الفرد بأنه غير نافع لمجتمعه، الأمر الذي يحطم معنوياته ويجعله كثير الضيق بنفسه مما يؤدي إلى الضرر بالعلاقات الاجتماعية. إن سعادة العامل الحقيقية إنما تتحقق من حبه لعمله ورضائه عنه، وأنه فرد نافع في المجتمع.

من ناحية الاستقرار في العمل:

التوجيه المهني ليس مفيداً للعمال فقط، بل مفيدا أيضا للمنشآت الاقتـصادية. لأن كثيرا من المنشآت تعاني من خسائر كبيرة مثل كثرة تغيب العامل عن عمله. كمـا أن تعيين عامل جديد بدلاً من عامل قديم يحتاج إلى مدة طويلة لتدريبه، وتخـسر المنـشأة الكثير من المبالغ لتدريب العامل الجديد. والإعلان عن الأماكن المتاحـة، وعمليـات اختيار عامل جديد.

ونتيجة لذلك نرى أن الاهتمام بالتوجيه المهني سيؤدي إلى خفض معدل الـدوران في العمل وإلى استقرار العامل في عمله.

من الناحية الاجتماعية:

للتوجيه المهني أهمية اجتماعية عظمى، إذ يساعد على محاربة البحث عن عمل، وبالتالي إلى تحسين مستوى المعيشة، والحفاظ على أمن واستقرار المجتمع.

6.1.2 أهداف التوجيه المهني:

يهدف التوجيه المهني أساساً إلى مساعدة الفرد على اختيار المهنة، التي تناسـب قدراته، واستعداداته، وميوله وآماله وتطلعاته المستقبلية. ويهتم التوجيه المهني بتحقيـق مجموعة من الأهداف أبرزها ما يلي:

1. تعريف الفرد بمتطلبات العمل من قدرات ومهارات، وشروط الالتحاق به، وظروف العمل، والأجر المعروض.
2. مساعدة الفرد على استكشاف حقيقة نفسه، وقدراته واستعداداته وميوله، والعمل على تنميتها وتطويرها.
3. تعريف الفرد بطبيعة مجموعة مهنية ومتطلباتها، وواجباتها، ومزاياها، حتى يمكنـه أن يختار من بينها المهنة أو العمل الذي يناسبه.

4. معاونة الفرد على اتخاذ القرار بشأن المهنة التي يختارها، بما يضمن تحقيق الرضا عن المهنة، في ضوء الخدمة التي يقدمها لمجتمعه، وعلى أساس إشـباع حاجاتـه، وتنمية قدراته، من خلال العمل بهذه المهنة.
5. تعريف الفرد بفرص التعليم والتدريب المتاحة، لراغبي العمل في المهن المختلفـة، وشروط القبول فيها، ومدة الدراسة أو التدريب، ومزايا الالتحاق بها مـن الناحيـة المستقبلية بالنسبة له ولمجتمعه. (وزارة القوى العاملة، 2003).
6. تنمية ثقافة الطلاب التعليمية والمهنية من خلال تزويدهم بالمعلومات عن المؤسسات التعليمية والمهنية والتدريبية وتخصصاتها ومتطلباتها.
7. تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والدراسي للطلاب من خلال تقديم خدمات توجيه متخصصة لكل طالب بحيث يتمكن من التوافق مع نفسه ومـع مدرسـته ومعلميـه ويحقق من خلالها تفوقاً دراسياً.
8. دعم سياسة التعمين وتشغيل القوى العاملة الوطنية في مختلف المجالات ويتم ذلـك عن طريق التنسيق بين مؤسسات التعليم والتدريب من ناحية ومؤسسات العمل مـن ناحية أخرى.
9. إدراك أهمية قيمة العمل للإنسان دون النظر إلى نوعه.
10. نشر الوعي المهني بين أفراد المجتمع العماني.

وترى الباحثة " أن تحديد أهداف التوجيه المهني ليس بالأمر السهل، فهو يعتمـد على تحديد ماهية وخصائص الفئة التي تستهدفها الأهداف، والفئة التي تسعى إلى تحقيق هذه الأهداف، كما أن تحقيق هذه الأهداف يتطلب وعى القائمين على بـرامج التوجيـه المهني والاستخدام الفعال للإمكانات المتاحة في البرنامج التعليمـي العـام، والخطـة الدراسية ووسائل الإعلام والنشاطات التربوية المختلفـة، وإعـداد دراسـات تتعلـق باحتياجات سوق العمل، ومتطلبات أصحاب العمل، للوقوف على احتياجـات التـدريب المهني في مختلف المجالات من جهة وتقييم فعالية الخدمات التوجيهيـة والإرشـادية ومدى تلبيتها لاحتياجات الفرد وحاجات المجتمع المتغيرة من جهة أخـرى. والأكثـر

أهمية تطوير البرامج التي تساعد على فهم الفرد لنفـسه وقدراتـه وميولـه ورغباتـه واستعداداته.

7.1.2 الفئات المستهدفة بالتوجيه والإرشاد المهني:

أن عملية التوجيه المهني مسؤولية جماعية يجب أن تشمل جميع الفئات دون تمييز ولكن هناك دراسات قامت بها بعض مكاتب العمل داخل الأقطار العربية ولوحظ بأن التوجيه المهني قد تم تحديده على الفئات التالية والشكل رقم (1) يوضح الفئات المستهدفة بالتوجيه المهني (وزارة القوى العاملة، 2007)

1- فئة المتعلمين:

وتعنى بإقامة الدورات التدريبية والمحاضرات التوجيهية ومساعدة الطلاب علـى الاختيار من بين الفرص المتاحة والقيام بالتالي اتجاههم:

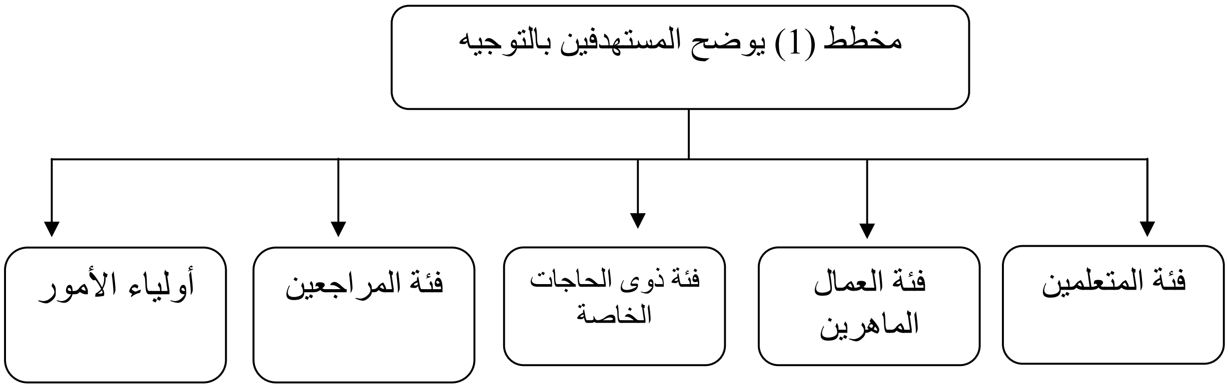
أ- اكتشاف ميول ومواهب الطلاب وتحديد مستوى قدراتهم.

ب- تعريف الطلاب بفرص التوظيف المتاحة في القطاعين العام والخاص.

ج- تبصير الطلاب بطبيعة التخصصات الدراسية المتاحة وشروط قبولها وظروف العمل فيها.

2- فئة العمال الماهرين:

وفيها يتم تعليم العمال وتأهيلهم للمهن الجديدة التي استحدثها التطور التكنولوجي وجعلهم متكيفين مع هذه المهن الجديدة.



شكل رقم (1)

الفئات المستهدفة بالتوجيه المهني

3- فئة ذوى الحاجات الخاصة:

وهذه الفئة تحتاج إلى عناية خاصة؛ لأنها فئة تتصف بالحساسية وهي تحتاج إلـى متابعه مستمرة ويجب أن يتم توفير تأهيل مهني نفسي لها في البداية ومنها الدخول إلى مرحلة التأهيل والتدريب المهني التي تحتاجها تلك الفئة لتقبل ذاتها أولاً وتساعدها على التوافق مع نفسها وتهيئ لها فرص النجاح في عالم المهن.

4- فئة المراجعين الآخرين:

ويمثلهم أصحاب العمل والباحثون والأخصائيون والـذين يطلبـون المعلومـات والبيانات والذين يساعدهم الموجه المهني.

5- أولياء الأمور:

وذلك بتوعيتهم في الأمور الآتية:

أ- تمكين أولياء الأمور من اكتشاف وتعزيز قدرات أبنائهم وميولهم من تخصـصات دراسية ومهنية مستقبلاً.

ب- تعريف أولياء الأمور بالتخصصات المتاحة ومؤسسات التعليم العـالي وفـرص العمل وشروط الالتحاق بها. (وزارة القوى العاملة، 2007).

8.1.2 نظريات التوجيه والإرشاد المهني

نظرا لأهمية التوجيه والإرشاد المهني، فقد ظهرت نظريات تفسر عملية الاختيار المهني، وتهدف هذه النظريات إلى تفسير العوامل النفسية والجسمية والبيئية والمعرفية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها من العوامل، ومعرفة أثرها على الفرد عند اتخـاذه لقراراته المهنية. وتناولت هذه النظريات مفهوم الفرد عن نفسه، وسـماته الشخـصية، وخبرات طفولته، وطرق التنشئة الأسرية، وميوله، وقدراته المختلفة، ومراحـل نمـوه العمرية، وظروف العاملين فيه، ومتطلباته، وفرص الالتحاق، (عبدالعزيز وعطيـوي، 2004).

ومن أهم هذه النظريات:

أولا: نظرية هولاند (Holland Theory)

التي تعتبر الأكثر انتشاراً بين نظريات التوجيه المهني لأنها تعتبر مـساهمة مـن الناحية المهنية لتوجيهها نحو اختيار التخصصات المهنية المناسبة، حيـث اسـتخدمت النظرية في تطوير و تحليل كثير من النواحي المهنية (Muchinsky,1999)، كما تقدم لنا نظرية هولاند معلومات عن الأفراد والمهن، فترى أن بيئة الفـرد وبيئـة العمـل عاملان مهمان في الرضا عن العمل (Smart, 2001). وتوصل هولانـد (Holland) في دراسته إلى أن هناك ستة أنماط من الشخصية تقابلها ستة أنماط من البيئة المهنيـة، وتتمثل أنماط الشخصية في الآتي: الـواقعي، والبحثـي، والاجتمـاعي، والتقليـدي، والمغامر، والفنان. وكذلك الحال بالنسبة للبيئات، بحيث إن الأفراد يبحثون عن البيئات التي تمكنهم من تطبيق قدراتهم، ومهاراتهم، واتجاهاتهم، (المشعان، 1993).

ثانياً: نظرية آن رو (Ann Roe Theory):

وهي إحدى نظريات التحليل النفسي، التي ترى بأن كل فرد مزود باستعداد للعمل، وترى هذه النظرية أن خبرات الطفولة المبكرة الناتجة عن أسلوب الرعاية الوالديه في إشباع حاجات الطفل والعلاقة الوالديه عنصر مهم في توجيه ميول واهتمامات الفـرد وفي تحديد نشاطه المهني بالمستقبل، والتي تشتمل على أربعة أساليب هـي: الحمايـة

الزائدة، المطالب الزائدة، رفض الطفل وتجنبه، وتقبل الطفل. ولهذه الأساليب تأثير كبير في الميول والسلوك المهني واتخاذ القرار.

ثالثا: نظرية كرومبولتز (Krumboltz Theory):

تركز نظرية التعلم الاجتماعي على العوامل الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي تؤدي الدور الأهم، والمسؤول عن اختيار الفرد لمهنة ما والاستمرار بهـا (الـداهري، 2005)، وتركز هذه النظرية على تقوية عملية اتخـاذ القـرار المهنـي وتعزيزهـا، وتوضيح الظروف الشخصية والبيئية التي شكلت ذلك القرار(Zunker, 2002).

رابعا: نظرية جينزبرغ (Ginzbrirg Theory):

التي ترى أن هناك أربعة متغيرات أساسية تتحكم في عملية اتخاذ القرار المهنـي وهي: تأثير الواقع من خلال الضغوط البيئية، ونوع ومـستوى التعلـيم، والعوامـل الانفعالية والنفسية. وترى أن القرارات المهنية التي يتخذها الفرد لا تأتي مـن الفـراغ وإنما جاءت لتلبية واقع معين في حياة الإنسان، وأن عملية الاختيار المهني هي عملية مستمرة طيلة حياة الإنسان، بمعنى أن الإنسان يستطيع أن يختار مهناً مختلفـة طـوال حياته، وأنه يستطيع أن يوائم بين رغباته الشخصية وإمكاناته مع عـالم المهـن ومـع الفرص المتاحة له. (عبدالعزيز وعطيوي، 2004).

خامساً: نظرية سوبر (Super Theory):

جاءت هذه النظرية لتؤكد ما جاء به جينيزبرج (Ginzberg) حول النمو المهني للفرد. ويفترض سوبر (Super) أن الأفراد عند اختيارهم للدخول في مهنة تبدو أكثر ملائمة لهم، فهم يكافحون من أجل تحقيق الذات، بحيث يعرف الفرد بنفسه كفرد متميز، ويدرك مدى تشابهه مع الآخرين، مما يساعده في اتخاذ القرار المهني الملائم، الذي ينسجم ومفهومه عن ذاته (عبدالهادي والعزة، 1999).

سادساً: نظرية بلي (Blea Theory)

وترى أن البناء الاجتماعي (النظام الطبقي، القيم والمعايير الثقافية، نوع الاقتصاد، خصائص السكان، الوضع التكنولوجي (الداهري، 2005).

9.1.2 ومن أهم خدمات التوجيه والإرشاد للأفراد المعينين ما يلي:

1- تقديم المعلومات المهنية:

إن المعلومات الكاملة عن جميع ما يحيط بالعمل ضرورة للفرد، بدءاً من عدد العاملين وحاجة المجتمع لأفراد جدد وظروف العمل ومخاطرة أسس التعيين والترقية وأماكن الالتحاق بالدراسة وهذا ما يعرف بالتوجيه المهني، وهي عبارة عن نشرة يقوم المرشد التربوي في المدرسة بإعدادها. وهدف الإرشاد مساعدة الفرد للحصول على المهنة المناسبة لقدراته واستعداداته ورغباته كذلك النجاح فيها والتكيف السليم معها ومع ما يحيط بها من ظروف، كذلك مساعدة الفرد في الحصول على ما يفيده ويهمه من المعلومات عن المهن والأعمال المختلفة من حيث أهمية المهنة له وللمجتمع ومدى توزيع المهنة على المناطق المختلفة وطبيعة العمل وعدد ساعاته وخصائصه الفنية بالشروط المطلوبة للحصول على المهنة.

2- تعريف الفرد على نفسه:

حيث تقوم خدمات التوجيه على مساعدة الفرد للتعرف على استعداداته وسماته الشخصية وميوله المختلفة ومستوى نموه الجسمي والعقلي والانفعالي ونواحي القوة والضعف عنده. ويمكن للمرشد توفير مثل هذه المعلومات للفرد من خلال استخدام الوسائل العملية والفنية المتاحة من اختبارات ومقاييس. إذ أثبتت البحوث وجود فروق في الميول والإمكانات المهنية بين الجنسين وتقييم المرشد للفرد وقدراته واستعداداته ومميزاته الخاصة والتعرف على ماضيه وظروفه النفسية والمهنية والاجتماعية والتعليمية، وملاحظة سلوكيات الفرد ومعرفة العوامل البيئية والثقافية التي أثرت على تكوين شخصيته، ودور المرشد بالتالي يوضح للفرد هذه القدرات ومدى إمكانياته والمهنة الأكثر ملائمة له. وكل المعلومات يمكن الوصول إليها باستخدام العديد من الوسائل العلمية والتي من أهمها الملاحظة والسيرة الذاتية ودراسة الحالة والسجلات والاختبارات النفسية.......إلخ.

3- مساعدة الفرد على اختيار المهنة المناسبة له:

الإرشاد يهتم بمساعدة الفرد على الاختيار المهني السليم وبشرط قيام الفرد نفسه باتخاذ القرار اللازم بعد إعداده بالتحليل للمهن وتعريفه بنفسه، لأن الاختيار السليم للمهنة ينعكس إيجابيا على الفرد وبيئته وعمله وإنتاجيته وأسرته، ويتجلى بالسعادة والرضا بالعمل وزيادة الإنتاج كماً ونوعاً. في حين إن الاختيار غير الملائم يؤثر سلباً عليه نفسياً واجتماعياً وعملياً ويولد له مشاكل كثيرة تسبب عدم الاستقرار النفسي للفرد ومجتمعه وأسرته.

4- التوافق المهني:

إن دخول الفرد إلى عالم العمل والرضا عنه والاستقرار به وقبوله بالدخل المادي يؤدي إلى العيش السعيد للفرد، وان واجهته مشاكل في العمل أو في محيطه فإنه يستطيع التغلب عليها سواء بقدراته الذاتية أو بمساعدة المرشد المهني المختص. إن التكيف المهني يرتبط ارتباطا وثيقا بتوافقه مع بيئته المنزلية والاجتماعية عندما يقبل على العمل ويسير به على النجاح على أن يحاول الفرد إن واجهته مشكلات للمرشد المهني لمساعدته على إعادة تكيفه ومواجهة أو حل مشاكله، على أن يراعي التعامل مع الفرد كوحدة متكاملة وكل لا يتجزأ، أي دراسة ظروفه داخل العمل وخارجه. وكذلك مراعاة الفروق الفردية، وتركيز الإرشاد في نطاق الصحة النفسية للفرد أثرها في تكيفه. داخل المنزل وفي علاقاته الاجتماعية، والتحويل للحالات التي تحتاج إلى علاج أو طب نفسي لذوي الخبرة والمختصين لمعالجته (الخطيب، 2003)، و(العزة، 2005)، و(دبور والصافي، 2007).

10.1.2 التوجيه المهني في دول العالم:

أ- التوجيه والإعداد المهني في إنجلترا:

بدأت حركة التوجيه المهني في إنجلترا في نفس الوقت الذي بدأ الاهتمام به في الولايات المتحدة تقريباً، ففي عام 1909 ظهر قانون التنظيم العملي وتكونت بمقتضاه

مكاتب توجيه لمساعدة الشبان في اختيار المهن الملائمة لهم. وقد بدأ الاهتمام بهذا من جانب السلطات الخاصة بالعمل والعمال. واهتمت هذه المكاتب بالمحاضرات والكتيبات التي تتعلق بالمهن المختلفة ومطالبها واستمر الحال على هذا الوضع حتى تولت السلطات التربوية، بصورة رسمية مهمة التوجيه والإرشاد. (السويلم، 2002).

ب- التوجيه والإعداد المهني في بلجيكيا:

تجسد علم النفس المدرسي في إنشاء مختبر للتربية وعلم النفس في أنغلور في عام 1928 بمبادرة من جادوا، ثم بعد ذلك اهتم بمراكز التوجيه المهني فأنشأت لذلك مكتباً مركزياً للتوجيه المهني في العاصمة بروكسل ثم تجاوزت سبعين مركزاً يشرف عليها المركز الوطني للتوجيه وتم إنشاء مصلحة خاصة للتوجيه وتوظيف الشباب (المشعان، 1993).

ج- التوجيه والإعداد المهني في فرنسا:

ظهر التوجيه المهني في نهاية القرن التاسع عشر نتيجة تقدم العلوم والفن وحوادث العمل، يوجد هناك مراكز للتوجيه المهني بعضها حكومي، وبعضها الآخر منظم من قبل جمعيات ومهن خاصة وتنال مساعدات حكومية، ورأت الحكومة بعد ذلك بضرورة الاهتمام بالتوجيه المهني للشباب ثم بعد ذلك نما التوجيه المهني بفرعيه المهني والمدرسي بصورة مطردة (عقيل، 2006).

د- التوجيه والإعداد المهني في الولايات المتحدة الأميركية:

بدأت حركة التوجيه المهني في الولايات المتحدة في عام 1908 عندما نشر فرنك بارسونز مؤسس حركة التوجيه المهني تقريره عن التوجيه المهني، على أن هذا العمل سبقته محاولات قام بها البعض لمساعدة الشباب على تحديد المهن الملائمة لهم.

يعد فرنك بارسونز رائد التوجيه المهني في الولايات المتحدة، حيث أدخل التوجيه المهني في مدارس بوسطن وكان ذلك في 1909م، ومن ثم انتشر في معظم جهات الولايات المتحدة الأميركية، وقد أدى ذلك إلى إنشاء الجمعية القومية للتوجيه المهني في أميركا وهي التي أخذت على عاتقها تنظيم التوجيه المهني وجمع المشتغلين به وإصدار

مجلة خاصة بالتوجيه المهني، وفي عام 1939م، أنشئ مكتب المعلومات المهنية والتوجيه في قسم التربية المهنية في إدارة التربية في الولايات المتحدة. وقام هذا المكتب على إدخال التوجيه المهني في مدارس الولايات المتحدة المختلفة ثم اتسع نطاق فشل التوجيه في المراحل التعليمية المختلفة. وازداد الفشل مع الحرب العالمية وتم الاعتناء بالتربية المهنية وذلك بسبب حاجة المجهود الحربي إلى العمال المهرة في مختاف الفروع (السويلم، 2002).

هـ - التوجيه والإعداد المهني في السويد:

ويرجع ابتداء التوجيه المهني العام للمراهقين في السويد إلى بداية القرن العشرين، وقد نشأ في إدارات التربية والعمل، وكانت دائماً جزءاً مكملاً للإداريين على المستوى القومي والمحلي. وقد انحصر النشاط الرئيسي في المراهقين على وشك التخرج من المدرسة الابتدائية، وفي حالات خاصة في طلبة المدارس الثانوية (الدويبي والحوات، 2000).

و- التوجيه المهني في سويسرا:

فقد بلغ التوجيه المهني للمراهقين درجة كبيرة من التقدم وما زال يحتفظ بصفة الاختيار التام ويقدم أساساً على شبكة لا مركزية من الإدارات والمراكز المحلية أنشأتها الرابطات والمدارس المهنية والسلطات المكلفة بالتعليم الصناعات وعدد كبيير من المنظمات الأخرى وكثير من المنظمات الأخرى العامة والخاصة.

وفي عام 1924م أقرت الجمعية القومية للتوجيه المهني بأميركا التعريف الآتي للتوجيه المهني "التوجيه المهني هو تقدم المعلومات والخبرة التي تتعلق باختيار المهنة والإعداد لها والالتحاق بها، والتقدم فيها" وبهذا التعريف يصبح التوجيه المهني عملية يقوم بها الموجه المهني نحو العمل، يقدم فيها المعلومات المتعلقة بالمهن المختلفة (المشعان، 1993).

ز- التوجيه والإعداد المهني في الصين:

بذلت الرابطة الصينية للتربية المهنية وقد أسست عام 1937م كل جهودها لرفع قيمة التوجيه المهني، فاتخذت تحت رعايتها عدة إجراءات لتوضح للشعب رسالة التوجيه المهني ولتشجيع الأبحاث والتجارب العلمية في هذا الميدان، وفيما بين عام 1939 – 1942م افتتحت مراكز للتوجيه المهني في شتى جهات مختلفة، وتعود هذه النتيجة للجهود التي قامت بها الرابطة للاستعانة بالإعداد المهني. (السويلم، 2002).

ح– التوجيه والإعداد المهني في روسيا:

تم الاهتمام بالتوجيه المهني في روسيا من خلال نشاطاتهم فيكون ذلك بإرشادهم من خلال مشاركتهم في أنواع النشاطات المختلفة بدءاً بحجرة الدراسة وانتهاء بعالم البالغين والراشدين، وتم إدخال التوجيه المهني في المدارس الثانوية الإنتاجية وكذلك بمدارس "التكنيكوم" وهي مدارس ثانوية متخصصة، وتم إدخال الإرشاد التربوي والمهني في الهيكل التربوي من عام 1985 إلى 1990م، وقد تعدى العمل في مجال التوجيه والإرشاد إجراء تغيرات في مضمون البرامج إلى إدخال تغيرات هامة في النشاطات التعليمية اللامنهجية، وتنمية طرق ووسائل الإرشاد وتوجيه إمكانيات التلاميذ وإعطائهم فرصاً واسعة للاختيار بين مجالات الدراسة (الدويبي والحوات،2000).

11.1.2 التوجيه والإعداد المهني في دول الوطن العربي:

أما في الوطن العربي فإن الدول العربية تولي التوجيه المهني أهمية كبيرة كجزء من التنمية والتحديث خصوصاً في الجوانب التعليمية والاقتصادية والتكنولوجية وهي تتباين حسب سياسية كل دولة في المجال التربوي حيث إن جميع الدول تؤمن بأن عملية التوجيه والإرشاد المهني جزء مهم من العملية التربوية حيث يهدف إلى مساعدة الفرد في التكيف مع المدرسة ومناهجها والتغلب على الصعوبات التعليمية وكذلك تأهيل الفرد على كيفية اختيار خياراته المهنية من خلال القدرات والميول التي يتميز بها كل فرد (الشيخ، 2009).

1- التوجيه والإعداد المهني في مصر:

ظهرت حركة التوجيه المدرسي والمهني في مصر في أوائل الخمسينيات من القرن العشرين في العيادات النفسية الملحقة بكلية التربية في جامعة عين شمس بالقاهرة، وقد انصب اهتمامها على مشكلات الأطفال وإرشادهم وعلاج الأمراض النفسية وأمراض الكلام التي يعانون منها، وقد تم بعد ذلك إنشاء مراكز التوجيه المهني والإرشاد النفسي في المدارس عام 1961م وتولى ذلك اختصاصيون في الإرشاد النفسي والتوجيه المدرسي ويتم تنظيم سجل لكل طالب خاص بظروفه الاجتماعية والدراسية، ويجري تتبعه أثناء الدراسة وبعد التخرج (عقيل، 2006).

2- التوجيه والإعداد المهني في لبنان:

أما في لبنان فقد بدأ التوجيه المهني في أوائل الخمسينيات من القرن العشرين تم إدخال الدروس الخاصة في التوجيه والإرشاد ضمن الدورات التدريبية المعدة لأعضاء الهيئة التعليمية في المدارس، وجرى استحداث مركز الأبحاث التربوي في وزارة التربية. وفي أوائل الستينات تم إدخال مادة التوجيه المهني في مناهج إعداد أساتذة التعليم الثانوي في كلية التربية ثم اتجهت بعض المدارس الخاصة إلى استخدام ذوي التخصصات الجامعية في التربية أو علم النفس كمرشدين لها (المشعان، 1993).

3- التوجيه والإعداد المهني في الكويت:

تعتبر دولة الكويت من أوائل الدول العربية التي اهتمت بخدمات الإرشاد والتوجيه، وكانت بدايتها في عام 1960م وذلك بإنشاء معهد لتعليم المتخلفين عقلياً ورعايتهم وذلك في إطار الخدمات الإرشادية. ثم تطورت الخدمات الإرشادية في عام 1966م بإنشاء جهازين مسؤولين عن الخدمات النفسية المدرسية وهما:

1- مكتب الاختصاص النفسي بإدارة الخدمة الاجتماعية.

2- مراقبة الخدمة الاجتماعية بمعاهد التربية الخاصة.

ثم صدر بعد ذلك قرار وزارة التربية بتنظيم تطبيق أساليب الإرشاد التربوي والمهني في المدارس الثانوية في عام 1978م وتزويدها بالمرشدين والمرشدات لمساعدة الطلاب والطالبات على التوافق التربوي والنفسي.

ويهدف التوجيه التربوي والمهني في الكويت إلى مساعدة الطالب على تفهم نفسه وذلك بمعاونته على معرفة قدراته واستعداداته وميوله ونواحي القوة والـضعف لديـه، ومساعدته على التعرف على فرص الدراسة والعمل المتاحة في المجتمـع (الـسويلم، 2002) و(المشعان، 1993).

4- التوجيه والإعداد المهني في الأردن:

يؤكد (السويلم، 2002)، أن الأردن من بين الدول التي سعت واهتمت بالتوجيـه والإرشاد لكونه عاملا أساسيا للمساعدة في الـتخلص مـن الـصعوبات والمـشكلات المدرسية؛ حيث بدأت المرحلة الأولى باستحداث قسم الإرشاد النفسي والاجتماعي فـي مديرية التعليم العام وكان ذلك في عام 1969م عندما قامـت وزارة التربيـة والتعلـيم بتجريب هذه البرامج في المدارس بتعيين عدد من المرشدين والمرشدات في مـدارس مدينة عمان ثم تلى ذلك التوسع في تطبيق هذا في المدارس الأخرى، وفي عام 1981م ازداد الاهتمام ببرامج التوجيه المهني وذلك لتطوير البـرامج وفاعليتهـا فـي مجـال التوجيه، وعين بعد ذلك في كل مدرسة (مرشد مهني) يهتم بدراسة حـالات الطـلاب المحولين من المعلمين ويقوم بتهيئة الفرص للطلاب للإفصاح عن ميـولهم وقـدراتهم واستعادتهم لتمكنهم من اتخاذ القرارات في اختيار البرامج المدرسية، ويقـوم بتوجيـه الطلاب مهنياً ويرشدهم إلى طرق الدراسة الصحيحة (المشعان، 1993).

5- التوجيه والإعداد المهني في مملكة البحرين:

لقد بدأ التوجيه والإرشاد بشكله العلمي التربوي منذ عام 1981م عندما قررت وزارة التربية والتعليم إدخال النشاط الإرشادي التوعوي في مدارس مملكة البحرين حيث قامت الوزارة باستقدام خبير فنلندي تابع لمنظمة العمل الدولية لوضع أسس التوجيه والإرشاد المهني.

وقد بدأ البرنامج من خلال تأهيل مجموعة من المرشدين الاجتماعيين كي يقوموا بعملية التوعية المهنية والأكاديمية لطلبة الشهادة الإعدادية الذين يلتحقون بالتعليم الثانوي مما يستوجب عليهم اختيار الفروع التعليمية التي تتناسب مع قدراتهم وميولهم وانجازهم الأكاديمي. وفي عام 1988م تم استحداث وحدة التوجيه والإرشاد المهني كوحدة مستقلة تقوم بإعداد وتنفيذ برامج التوجيه والإرشاد المهني لجميع المستويات التعليمية على التركيز على المرحلة الثانوية لأنها محور انطلاق الطالب نحو التخصصات التعليمية والتي تمثل القاعدة الأساسية للتوجيه الأكاديمي والمهني للطالب بعد حصوله على الشهادة العامة. ومنذ ذلك الوقت سعى قسم التوجيه والإرشاد المهني لترسيخ مفاهيم التوجيه المهني المدرسي وذلك من خلال تنفيذ البرامج المتنوعة، واستحداث الأنظمة التربوية والتعليمية (الصراف وآخرون،2001).

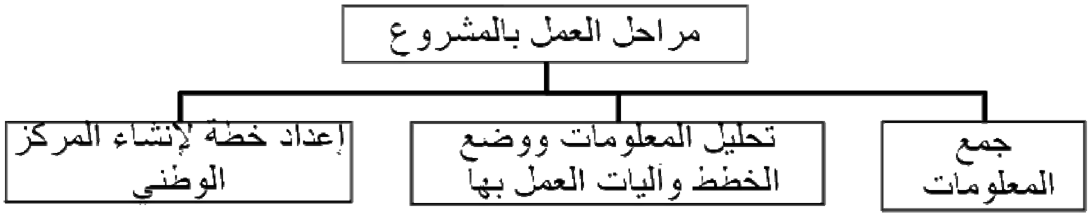
6- التوجيه المهني في سلطنة عمان:

لقد كان اهتمام وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان بقرار من مجلس التعليم العالي في (2003/1/14) الذي يقضي بإنشاء مشروع المركز الوطني للتوجيه المهني وتم إسناده إلى أحد بيوت الخبرة الكندية حيث تقوم الوزارة بتحويل الطلاب إلى هذا المشروع وذلك لتعزيز شخصية الطالب وبناء قدراته على اتخاذ القرار عبر العديد من الأنشطة والبرامج. وحيث إن التوجيه المهني هو إرشاد الفرد إلى نوع المهنة أو الوظيفة التي تتفق وقدراته واستعداداته لهذا حرصت وزارة التربية والتعليم على استحداث وظيفة أخصائي التوجيه المهني ليقوم بدور الأخصائي أو المرشد المهني للطلاب داخل مدارس التعليم الأساسي وذلك من خلال إثراء ثقافة الطالب وتوسيع آفاقه الفكرية والعلمية بالمهارات اللازمة لنجاحه في التعامل مع التحديات العلمية والمهنية المعاصرة. والشكل رقم (2) يوضح هذه المراحل (رسالة التربية، 2007).

أ- **ومن أهم مراحل العمل بالمشروع** (المشروع هو إنشاء المركز الوطني للتوجيه المهني).

أولا: مرحلة جمع المعلومات ومهامها:

1. جمع المعلومات عن النظم التعليمية.
2. جمع المعلومات عن سوق العمل العماني وتقييمها.
3. إعداد خطه رئيسية لإنشاء المركز الوطني.



شكل رقم (2)

مراحل العمل بالمشروع الوطني

ثانيا: مرحلة: تحليل المعلومات ووضع الخطط وآليات العمل بها.

ثالثا: مرحلة تطبيق الأدوات والاختبارات ومهامها:

أ. تدريب المشرفين والأخصائيين المهنيين لينطلقوا إلى الحقل التربوي.

ب. مساعدة الطلاب على اكتشاف ميولهم وقدراتهم (رسالة التربية، 2007م).

ب- أهداف المركز الوطني:

أ- الدراسة المستمرة لأثار المتغيرات العالمية لبناء الخطط التنموية.

ب- تقديم أفضل الخدمات التعليمية للطلاب.

ج- التنسيق مع المنظمات والهيئات الإقليمية والدولية للتطوير في المجال المهني (رسالة التربية، 2007).

ج- مهام أخصائي التوجيه المهني:

كما هي محددة في وزارة التربية والتعليم:

1- يقدم خدمات إرشادية مهنية لمساعدة الطلاب في التعرف على ميولهم المهنية واستعداداتهم وقدراتهم الذاتية.

2- يقدم الاستشارات الفردية والجمعية ذات العلاقة بالتخطيط التعليمي والمهني للطلاب.

3- يعمل على جمع وتوفير المعلومات عن البرامج الدراسية في المؤسسات التعليمية والتدريبية المختلفة والفرص الوظيفية المتاحة في سوق العمل
4- يعمل على تنمية وتطوير مهارات الطلاب الأساسية التي تؤهلهم في عملية اتخاذ القرارات المناسبة في اختبار المواد التعليمية واختيار المسار المهني السليم، وكذلك ينمي لدى الطالب المهارات الأساسية المطلوبة في سوق العمل.
5- يساعد الطلاب في اختيار المواد الدراسية المناسبة للصفين الحادي عشر والثاني عشر ويقوم على توعية طلاب الثاني عشر حول آلية التسجيل في مؤسسات التعليم العالي بالتنسيق مع مركز القبول الموحد.
6- يساعد الطلاب على معرفة الكليات والتخصصات الموجودة في تلك الكليات ومعرفة شروط قبولها.

12.1.2 التوجيه المهني المدرسي:

لقد أصبح التوجيه المهني المدرسي من أهم الخدمات التي أخذت المدرسة الحديثة على عاتقها القيام بها انطلاقاً من الإيمان بأن فرص التعليم حق للجميع بهـدف إيجـاد التلاؤم والتوافق النفسي والاجتماعي والتربوي والمهني للمتعلمين، والوصول بهم إلـى أقصى غايات النمو الذي يشمل الاستعداد والقدرات والمهارات والميـول والاتجاهـات والمشاعر وسمات الشخصية. وكذلك يشتمل التوجيه المهني المدرسي علـى مجمـوع الخدمات التربوية والنفسية والمهنية التي تقدم للفرد ليتمكن من التخطيط لمستقبل حياته وفقاً لإمكاناته وقدراته العقلية والجسمية وميوله بأسلوب يشبع حاجاته ويحقق تـصوره لذاته، ويتضمن التوجيه بهذا المعنى ميادين متعددة، التعليم والحياة الأسرية والشخصية والمهنية، كما يشتمل أيضاً على خدمات متعددة كتقديم المعلومات أو الخدمات الإرشادية والتوافق المهني، وقد يكون التوجيه مباشراً أو غير مباشر، فردياً أو جماعياً، وهو عادة يهدف إلى التكيف مع الحاضر والمستقبل مستفيدا من الماضي وخبراته. ولذلك فالتوجيه المدرسي يقصد به مساعدة الفرد على التكيف، وفقـا لأوضـاع المجتمـع وظروفـه،

والتربية السائدة فيه، بقصد تمكين هذا الفرد من أن يعيش حياة مستقرة في مجتمعه وفق التربية والثقافة التي تعارف عليها أبناء هذا المجتمع (عبدالعزيز، وعطيوي، 2004).

أهداف التوجيه المهني المدرسي:

من أهداف التوجيه المهني المدرسي ما يأتي:

1- تحقيق الذات:

يأتي تحقيق الذات في أعلى هرم الحاجات الإنسانية لدى كل البشر الأسـوياء ولا يمكن الوصل إليه إلا بعد أن يكون الفرد قد حقق أو أشبع لبعض الحاجـات الأساسـية لبقائه، مثل حاجته للطعام والشراب والملبس والمـسكن والأمـن والـسلامة والحـب والتقدير، وبهذا يحتل مكانة اجتماعية ومهنية لائقة.

2- تحقيق الصحة النفسية للفرد:

الصحة وسلامة الجسم والعقل متطلبات لا غنى عنها لكل فرد في المجتمع، فإن صح عقل الإنسان وجسمه، استطاع أن يعيش مع بني جنسه في بيئته في وئام وتوافق، وإذا ضعفت صحته النفسية، اضطربت سلوكياته وساءت أعماله.

3- تحسين العملية التعليمية:

إن التوجيه المدرسي لا يمكن فصله عن العملية التربوية، إذ أن هذه العملية، في أمس الحاجة إلى خدمات التوجيه المهني، وذلك بسبب الفروقات بين الطلاب، واختلاف المناهج، وازدياد أعداد الطلبة، وازدياد المشكلات الاجتماعية، كماً وكيفاً، وضعف الروابط الأسرية، وانتشار وسائل التربية الموازية كالسينما والإذاعة والتليفزيون، وذلك لإيجاد جو نفسي صحي وودي في المدرسة بين الطالب والمعلم والإدارة والأهل.

مبررات التوجيه المهني المدرسي:

إن الفرد والجماعة بحاجة إلى التوجيه والإرشاد في مراحل نموهم المختلفة بسبب التغيرات الأسرية والاجتماعية والتقدم العلمي والتكنولوجي، وغيـر ذلـك مـن هـذه التغيرات وسوف نستعرض ذلك فيما يلي: (عبدالعزيز وعطيوي، 2004)، و(الحراحشة، 2006).

أولاً: فترات الانتقال:

إن الفرد يمر في حياته بفترات انتقال تزيد فيها الحاجة إلى التوجيه والإرشاد، ومن هذه الفترات، انتقال الفرد من الطفولة إلى المراهقة، ومن المراهقة إلى الرشد، ومن البيت إلى المدرسة، ومن المدرسة إلى الجامعة، ومن الجامعة إلى العمل، ومن الفردية إلى الزواج، كل هذه الفترات تعتبر فترات حرجة في حياة الفرد تزداد فيها حاجته إلى خدمات التوجيه.

ثانياً: التغيرات الأسرية:

إن تقدم المجتمع وثقافته ودينه، أمور مسؤولة عن إحداث تغيرات في بناء الأسرة، وهذا ينعكس على نظام العلاقات الاجتماعية فيها وعلى نظام التنشئة الاجتماعية ومن أهم التغيرات الأسرية ما يلي:

1. ظهور الأسر الصغيرة المستقلة، وضعف العلاقات بين أفرادها، واستقلال الأولاد عن الأسرة.
2. ظهور مشكلة السكن والزواج وتنظيم الأسرة والشيخوخة.
3. خروج المرأة إلى العمل للمساعدة في تحسين المستوى الاقتصادي للأسرة.
4. تأخر الزواج والإقلاع عنه أدى إلى وجود حاجة ماسة إلى الإرشاد والتوجيه.

ثالثاً: التغير الاجتماعي:

ومن أهم ملامح التغير الاجتماعي ما يلي:

1. التزايد السريع في عدد السكان وعدد الطلبة.
2. تغير بعض مظاهر السلوك حيث أصبحت بعض السلوكيات مقبولة بعد أن كانت مرفوضة.
3. تعدد الطبقات الاجتماعية.
4. إدراك أهمية القيم في تحقيق المكانة الاجتماعية والاقتصادية.
5. التوسع في تعليم المرأة وخروجها للعمل.
6. زيادة ارتفاع مستوى الطموح وزيادة الضغوط الاجتماعية.

7. ظهور الصراعات بين الأجيال وزيادة الفروق بين القيم وفي الثقافة والفكر.

رابعاً: التقدم التكنولوجي:

إن أهم معالم التقدم العلمي والتكنولوجي ما يلي:

1. اكتشاف مخترعات جديدة.
2. الاعتماد على الآلات وانخفاض تشغيل الأيدي العاملة.
3. دخول وسائل الاتصالات المختلفة في كل بيت.
4. تغير الاتجاهات والقيم والأخلاقيات وأسلوبه الحياة.
5. تغير النظام التربوي والكيان الاقتصادي والمهني.

خامساً: تطور التعليم ومفاهيمه:

كان التعليم في الماضي محدوداً، ومقتصرا على فئة قليلة من الناس، وكانت الأبحاث النفسية والتربوية محدودة، أما الآن فقد تطور التعليم وتطورت مفاهيمه. وفيما يلي أهم مظاهر هذا التطور:

1. تركز التعليم حول الطلاب.
2. زيادة عدد المواد والتخصصات وترك الحرية للطالب للاختيار.
3. التركيز على استشارة اهتمام التلميذ وجعله أكثر إيجابية.
4. زيادة الإقبال على التعليم العالي والجامعي.
5. زيادة إقبال البنات على التعليم.
6. اشتراك الوالدين بدرجة أكبر في العملية التربوية وزيادة اتصال المدرسة بالبيت.

سادساً: التغيرات في العمل والمهنة:

إن التغيرات الصناعية والتكنولوجية تركت آثارها على عالم العمل والمهن والحياة الاجتماعية بصفة عامة ومن أهمها ما يلي:

1. ظهور الإمكانات التي غيرت سوق العمل وعالم الصناعة، الأمر الذي أوجد جواً من الكساد في سوق الأيدي العاملة.
2. نمو الإنتاج في الصناعة والتجارة.

3. تغير البناء الوظيفي والمهني في المجتمع، حيث زادت المهن والتخصصات المتوفرة، وظهرت مهن جديدة واختفت مهن قديمة.

سابعاً:عصر القلق:

إن أكثر ما يميز العصر الذي نعيش فيه الخوف من المستقبل وعدم القدرة على التكيف مع صدمة المستقبل التي يمكن اعتبارها مرضاً وقلقاً يهدد حياتنا وحياة الأجيال القادمة.

13.1.2 فريق القائمين على التوجيه المهني في المدرسة:

التوجيه المدرسي عملية تعاونية يقوم بها أشخاص عديدون داخل المدرسة ولكل منهم دوره في هذه العملية. ولا يوجد اتفاق بين الأقطار العربية فيما يتعلق بمن يقوم بالتوجيه، ففي بعضها يقوم المرشد بهذا الدور كما هو الحال في الأردن وسوريا وتونس والكويت والسعودية، وفي بعضها يقوم به مستشارون في التوجيه كما هو الحال في الجزائر، وفي بعضها الآخر يقوم الأخصائي الاجتماعي بالإرشاد والتوجيه كما هو الحال في مصر والبحرين (جبريل، والبطش،2001)، وكذلك في سلطنة عمان كان الأخصائي الاجتماعي يقوم بدور التوجيه، أما الآن فأصبح هناك المتخصصون من المعلمين والمعلمات يقومون بدور التوجيه المهني داخل المدارس ويطلق عليهم أخصائي التوجيه المهني.

ومن أهم الأعضاء القائمين على التوجيه المهني في المدرسة:

أولاً: أخصائي التوجيه المهني:

يرى (الببلاوي وعبدالحميد، 2004) أن الأخصائي المهني يعتبر بمثابة حلقة الوصل بين المدرسة والمؤسسات الخارجية الموجودة بالمجتمع بدءا من المنزل إلى المراكز التخصصية حيث يتركز محور اهتمام الأخصائي المهني في العمل مع البيئة التي يعيش فيها الطالب بما فيها من أشخاص، وأنشطة، وخبرات تؤثر عليه. فالخدمة الاجتماعية المدرسية خدمة متخصصة تشتمل على دراسة الحالة في مجال المنزل

والمدرسة لمجموعة من الطلاب الذين يعانون من مشكلات ترجع لظروف البيئة المحيطة بهم.

بينما يؤكد (ربيع، 2005) أن الأخصائي المهني هو ذلك الشخص الذي يقدم المساعدة للأفراد لفهم ذاتهم ومعرفة استعداداتهم وقدراتهم وميولهم بشكل دقيق ليتمكنوا من اختيار المهنة التي تتناسب معهم، ويشعروا بالسعادة في ممارستها. ولهذا لابد للأخصائي من معرفته بالمهن ومميزات وعيوب كل واحدة منها، وما تتطلبه من استعدادات وقدرات وميول.

والمرشد المهني هو عادة المسؤول المتخصص الأول عن العمليات الرئيسية في التوجيه المهني، وبدونه يكون من الصعب تنفيذ أي برنامج للتوجيه المهني. وإلى جانب الإعداد العلمي والعملي يجب الاهتمام بالإعداد المهني الخاص للمرشد المهني ليتمكن من تحديد برامج التوجيه المهني الموجهة للطلبة، وتقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني للطلبة الجدد، وتعريفهم بمتطلبات كل تخصص، وفرص العمل المتاحة لكل مسار مهني، للمساعدة في عملية الاختيار السليم، وتقديم الخدمات الاستشارية في مجال التوجيه والإرشاد المهني للجهات المعنية، كأولياء الأمور وأعضاء هيئة التدريس وإدارة المدرسة، ودراسة نتائج متابعة الطلاب، وغير ذلك من مصادر المعلومات عن فرص العمل، وخصائص العرض والطلب فيما يتعلق بالقوى العاملة، وتوظيف ذلك لأغراض خدمات التوجيه المهني (بدر خان، 2006).

ثانياً: المعلم:

المعلم هو أقرب شخص إلى الطلاب في المدرسة إذ أنه يعمل معهم طوال الوقت ويستطيع ملاحظتهم في مواقف وأعمال متعددة، فهو يتعرف على عاداتهم وحالتهم الصحية والاقتصادية والاجتماعية والدراسية والسلوكية، والمعلم في كثير من الأحيان يكون أقدر على مساعدة طلابه حتى من بعض الخبراء المختصين الذين قد يكون الطالب مجرد شخص غريب بالنسبة لهم قبل جلسات الإرشاد التي قد تكون قصيرة ومحدودة. ويرى (الخالدي، 2008) أن من أهم خصائص المعلم في مدرسة المستقبل،

أنه معلم مرشد وأنه قادر على القيام بدور المرشد في العملية التعليمية، وقادر على تقديم النصح والإرشاد المطلوب لكل طالب، ومساعدته على تحقيق أهدافه المنشودة.

ويرى (بدر خان، 2006) أن المعلم عنصر أساسي لنجاح أي برنامج للتوجيه والإرشاد المهني، بسبب ارتباطه الوثيق وصلته المباشرة بالطلبة، وقدرته على إبراز خصائصهم والفروق بينهم، كما أنه يتولى المشاركة في تقديم خدمات التوجيه المهني من خلال تزويد الطلبة بالمعلومات المهنية ذات العلاقة، وحل المشكلات المتعلقة بنقص التكيف لدى الطلبة، كالتأخر والغياب، وتوثيقها ورفع التقارير حولها، وتوفر المعلومات اللازمة عن الطلاب فيما يتعلق بالجوانب الدراسية وتقديمها للمرشد المهني.

ثالثاً: الوالدان:

يعتبر الوالدان مساعدين هامين في تنفيذ برامج التوجيه المهني، وبخاصة فيما يتعلق بالحالات الخاصة التي تحتاج إلى تضافر جهود المؤسسة التعليمية والبيت لمعالجتها. ومن المعلوم أن نجاح احتمالات نجاح أي برنامج للتوجيه والإرشاد المهني تزداد بشكل كبير إذا شاركت الأسرة إيجابياً في هذا البرنامج، ومن المعلوم أن الوالدان يكونان في بعض الأحيان سبباً من أسباب المشكلات التي يعاني منها الطالب (بدرخان، 2006). ويمكن لولي الأمر المساهمة في برنامج التوجيه والإرشاد المدرسي من خلال: متابعة أبنائه في المدرسة من خلال زيارته لها للتعرف على أدائهم، والمشاركة في عضوية مجلس المدرسة وحضور اجتماعاتها، ومتابعة مذاكرة أبنائه، وإشعار المدرسة بأي مشكلة تواجه الأبناء، والتعاون مع إدارة المدرسة والمرشد الطلابي المهني والمعلمين في انتهاج الأساليب التربوية والإرشادية المناسبة (سالم، 2006).

رابعاً: دور مدير المدرسة في التوجيه المهني:

يعد مدير المدرسة قائدا تربويا ذا دور هام وأساسي في نجاح العمليـة التربويـة داخل أسوار المدرسة وخارجها حيث يفترض أن يؤدي المهام والواجبات الموكلة إليـه بأمانة وإخلاص من خلال ولائه لوظيفته والتزامه بها وذلك من خلال الموائمـة بـين العلاقات الإنسانية والعمل مع جميع أطراف العملية التربوية من معلمي وطلاب وأولياء

الأمور ويتوجب على مدير المدرسة خاصة المدرسة الثانوية اكتساب المهـارات فـي العلاقات الإنسانية والعمليات الجماعية التعليمية من أجـل التغلـب علـى التباينـات والتناقضات بين وظيفة المدرسة والمجتمع المحيط كنظام مفتوح يؤثر ويتـأثر بالبيئـة المحيطة (مجلة العلوم التربوية،2007). ويعتبر مدير المدرسة في مقدمة فريق التوجيه والإرشاد المهني وأكثر أعضائه مسؤولية. مما يستدعي أن يكون ملماً بمختلف جوانب التوجيه والإرشاد المهني. ومقتنعا بأهميتها، باعتبارها عملية مكملة للتعليم والتـدريب المهني (بدر خان، 2006)، و(عبدالعزيز وعطيوى، 2004). وكـذلك نـرى أن تنـوع الأدوار التي يقوم بها مدير المدرسة تتراوح ما بين الإداريـة والأدوار الاجتماعيـة، والمدير الكفء هو الذي يقود فرقته ليخرج العمل متناغماً ومنسجما ومتكـاملا، فـلا يحدث أي تعارض في الأدوار والاختصاصات وهو أيضا يعي الدور الحيـوي الـذي تقدمه برامج التوجيه والإرشاد التربوي والنفسي في خدمة الطلاب والعاملين بالمدرسة (البيلاوي، عبدالحميد، 2004). ويعتبر مجال شؤون الطلاب من أهم المجالات التي لابد من الاهتمام بها من قبل مدير المدرسة وما تحتويه من برامج للنشاط المدرسي وبرامج توجيهية وإرشادية تربوية ومهنية (القرعان، والحراحشة، 2004). ويتوقع مـن مـدير المدرسة أن يقدم كل المساعدة في مجال إعداد وتنفيذ البـرامج الإرشـادية التوجيهيـة (الخطيب، 2003). والعمل على تطوير عملية التوجيه بحيث تؤدي إلى تنمية مهـارات الطلاب لوضع الحلول المثلى لمشكلاتهم اليومية، وتكوين اتجاهات إيجابية نحو التفاعل مع البيئة (المنجي، 2003). لأن المدرسة تدار بواسطة مدير، تم تدريبـه فـي الإدارة التربوية، والمناهج، ومجالات أخرى تخص الإدارة المدرسية فهو المسؤول عـن كـل شيء داخل مبنى المدرسة ومسئول عن البرامج التربوية داخلهـا. وبالتـالي فـإن أي خدمات أو نشاطات يخطط لها المرشد أو الموجه يشرف عليها مدير المدرسـة. ومـن مسؤوليات مدير المدرسة التعاون مع المرشد في المدرسة في تصميم البرامج التوجيهية والإرشادية داخل المدرسة واختيار الأهداف الرئيسة والتعرف على الخدمات الضرورية وتقويم الخدمات المقدمة (Schmidt, 1996). اما (الخواجا، 2004) فقد حدد أدوارا تتسم

بالعمومية لمدير المدرسة في مجال الإرشاد التوجيه التربوي والنفسي وهـي: إطـلاع مدير المدرسة على خطة المرشد والعمل على تحقيقها، وقيادة فريق الإرشاد والتوجيـه في المدرسة من خلال تفعيل دور المرشد ومربي الصف والمعلم المرشد.

ومن أهم مهام مديري المدارس في مجال التوجيه المهني والإرشاد الطلابي:

أ- دراسة برامج التوجيه والإرشاد المهني واعتمادها وتعميمها (بـدر خـان، 2006)، و(القرعان 2005).

ب- إدارة برامج التوجيه والإرشاد، والإشراف على إعداد الخطط التنفيذية والميزانيات اللازمة.

ج- قيادة فريق التوجيه والإرشاد المهني وتوفير التسهيلات اللازمة لأعـضاء الفريـق للقيام بمهامهم على خير وجه وحل مشكلاتها.

د- توفير متطلبات التنسيق بين برامج التوجيه والإرشاد المهني والبـرامج التدريبيـة المختلفة.

ه- إجراء الاتصالات مع المؤسسات الاجتماعية والتربوية المهنية ذات العلاقة ببرامج التوجيه الإرشاد المهني.

و- توفير الفرص والتسهيلات الملائمة لدفع كفاية المعنيين ببرامج الإرشاد والتوجيه المهني وتدريبهم أثناء الخدمة.

ز- المشاركة ببعض خدمات التوجيه والإرشاد المهني للطلبـة (بـدر خـان، 2006)، و(القرعان، 2005)، و(عبدالعزيز وعطيوى، 2004).

ح- توفير خدمات التوجيه المهني في المدرسة باعتبارهـا مـن الخـدمات الأساسـية والرئيسية التي يجب توافرها.

ط- إن إدراك مدير المدرسة أن التوجيه المهني للطلاب يتم من خلال العملية التعاونية التي يشترك فيها المسئول عن التوجيه في المدرسة، والمعلم، ومـشرفو الأنـشطة المدرسية ومجلس الآباء، وأولياء الأمور ومؤسسات المجتمع.(عبدالعزيز وعطيوى، 2004) و(Schmidt, 1996). توفير المعلومات للجميع وتمكـين جميـع العـاملين

للحصول على الدراسات السابقة بالمدرسة وإبداء آرائهم بحريـة (Griffith, 1999) والعمل على تحقيق أهداف المدرسة وعلى رعايتها وحماية ووحدة تماسك المدرسة (Sergiovanni, 1996).

14.1.2 أهمية التوجيه المهني في مختلف المراحل التعليمية:

إن وظيفة المدرسة الأساسية إعداد أبناء أفراد المجتمع لشغل الوظائف التي يحتاجها المجتمع. وقد اتجه التعليم العام عامة إلى الاهتمام بنوع واحد من التعليم وهو الأكاديمي النظري، إلا أن الاتجاه التربوي السليم بدأ بتنوع التعليم لما يتفق مع استعدادات وميول وقدرات الطلاب ورغباتهم، وان تتصف البرامج الدراسية بالمرونة، بحيث تتاح الفرصة أمام الطلاب للانتقال من تخصص دراسي إلى أخر في حالة اكتشافه عدم ملائمة التخصص لميوله وقدراته. ومن هنا أصبح التوجيه المهني مهما لكل المراحل الدراسية، ومن هذه المراحل:

التوجيه المهني في مدارس التعليم الأساسي:

تعمل مدارس الحلقة الثانية على تزويد الطلاب بالثقافة القومية والإحاطة بتاريخ وجغرافية العالم، ومعرفة مبادئ العلوم والرياضيات، وتكون هذه المواد مقدمة لما سيدرس بالمرحلة القادمة وهي مرحلة الثانوية العامة أو الدبلوم العام، وقد سار نظام التعليم المتوسط في إعداد الطالب للمرحلة الثانوية، إلا أن التعليم بدأ يتغير في جميع نواحي العالم، وقد بدأ الاهتمام بالتعليم المهني بإنشاء العديد من برامج المهنة ضمن برامج الهيئة العامة للتعليم خلال التطبيق والتدريب لذا يجب أن تكون المدرسة المتوسطة ليس فقط للإعداد للمرحلة الثانوية، بل يجب أن تبدأ بالإعداد المهني لتأهيل الطلبة الذين لا تساعدهم قدراتهم على متابعة دراساتهم الثانوية، لان الدراسة في هذه المرحلة، تساعد على اكتشاف القدرات. ولتحقيق ذلك يجب أن يشرف على الطلبة مشرفون متخصصون في التوجيه ليضمنوا تحقيق نجاحهم الدراسي.

التعليم الأساسي في سلطنة عمان

أما سلطنة عمان فمن ضمن المجالات التي طالتها يد الخير والنماء مجال التعليم الأساسي والذي يحظى بتطوير وتحديث مستمر، ويتميز التعليم في السلطنة بوجود نظامين مختلفين أحدهما قائم ومنتشر والآخر في بدايات تطبيقه، ونقصد بهما التعليم العام (المطبق أساساً منذ السبعينيات والذي طرأت عليه تغيرات كبيرة منذ ذلك الوقت). والتعليم الأساسي (الذي بدأت وزارة التربية والتعليم في العام الدراسي 98-99 حسب خطة لتعميم نظام التعليم الأساسي بدل النظام القائم في ذلك).

يقسم التعليم الأساسي في سلطنة عمان في مرحلته الأولى إلى حلقتين (تشمل10 سنوات دراسية):

1. الحلقة الأولى: (4 سنوات دراسية) من الصف الأول الأساسي إلى الصف الرابع الأساسي، وذلك يوازي الصفين الأول إلى الرابع الابتدائي في النظام القائم .
2. الحلقة الثانية: (6 سنوات دراسية) من الصف الخامس الأساسي إلى الصف العاشر الأساسي، وهو ما يوازي من الصف الخامس الابتدائي إلى الصف الأول الثانوي.

أهداف التعليم الأساسي في سلطنة عمان:

1- تنمية مختلف جوانب شخصية المتعلم تنمية شاملة متكاملة في إطار مبادئ العقيدة الإسلامية ومقومات الهوية العمانية.

2- غرس الانتماء الوطني والعربي والإسلامي والإنساني لدى المتعلم وقدرته على التفاعل مع العالم المحيط به.

3- إكساب المتعلم المهارات اللازمة للحياة وذلك بتنمية كفايات الاتصال والتعلم الذاتي والقدرة على استخدام أسلوب التفكير العلمي الناقد.

4- إكساب المتعلم قيم العمل والإنتاج والإتقان والمشاركة في الحياة العامة والقدرة على التكيف مع مستجدات العصر (رسالة التربية ،2005).

التوجيه المهني في مدارس التعليم ما بعد الأساسي:

تتحدد وظيفة المرحلة الثانوية بالبرامج الدراسية التي تقدمها، فوظيفة المدرسة الثانوية الفنية إعداد طلابها للتخصص في الميادين المهنية،التي التحقوا بها، عن طريق الدراسة النظرية والعملية والتدريب الميداني، ولذا يجب أن تكون وظيفة المدرسة الثانوية إعداد الطلاب ليلتحقوا بدراسات ما بعد الثانوية وفق قدراتهم واهتماماتهم، ولذلك يرى بعض المختصين بالتربية والتعليم أن يقدم لطلاب المرحلة الثانوية مقرر في التربية المهنية لإمداد الطلاب بالمعلومات المهنية، والتعرف على المهن والحرف المختلفة الموجودة في بيئتهم المحلية، وعلى أن يتضمن هذا المقرر على أساليب وطرق الحصول على العمل، والتوافق المهني، ومشكلات العمال حديثي الالتحاق، ومواصفات العامل الناجح. ويكون أسلوب دراسة هذا المقرر بدراسة مهنة أو اثنين تفصيلية تتفق مع اهتمامات وقدرات الطالب (دونالد وآلن، 2005).

التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان:

إن سلطنة عمان من ضمن الدول التي طبقت نظام التعليم ما بعد الأساسي وذلك من خلال الرؤية الاقتصادية للسلطنة (عمان 2020) عقدت وزارة التربية والتعليم عدة مؤتمرات دولية وندوات واجتماعات لتطوير التعليم، ليساير ركب التطور الذي يشهده العالم، وذلك بإلغاء نظام التشعيب وتطبيق الخطة الجديدة للتعليم ما بعد الأساسي للصفين (11-12) والتي تقوم على أساس إتاحة الفرصة للطلبة لدراسة ما يناسبهم من أجل تحقيق طموحاتهم المستقبلية، وتعزيز مهارتهم في استخدام التقنيات والتكنولوجيا الحديثة. وكذلك رفع مهارات الطلاب وتعزيز قدراتهم وميولهم من خلال استحداث مناهج دراسية جديدة كما في منهج البحث والجغرافيا البيئية، والتقنيات الحديثة والتصميم الجرافيكي والمهارات الحياتية، كما روعي في عملية تطوير المناهج الدراسية المعرفة الجيدة بالرياضيات والعلوم.

2.3.1.2 أهمية الربط بين التعليم وسوق العمل في تنمية الموارد البشرية:

يشكل ربط التعليم بسوق العمل أحد أهم القضايا المطروحة على نظام التعليم فـي العالم المتقدم والنامي، ويرجع ذلك إلى أثر الاستثمار بالناتج من التعليم باعتباره ركيزة من ركائز الاستثمار، وأحد محددات التطور والتجديد فـي التنميـة المـستدامة فـي المجتمعات المعاصرة، ومحوراً أساسياً من المحاور التي تساهم فـي تنميـة المـوارد البشرية وفي تطوير اقتصاد أي دولة. فبقدر ما يكون الربط بين التعليم وسوق العمـل ناجحاً ومتطوراً ومرتكزاً على أسس علمية مرتبطة ارتباطا وثيقاً باحتياجـات سـوق العمل، يكون محوراً فاعلاً في نمو الاقتصاد الـوطني القـومي وازدهارهـا (وزارة التربية والتعليم، 2007).

أهداف الربط بين التعليم وسوق العمل بالمهن المختلفة:

يهدف الربط بين التعليم وسوق العمل بالمهن المختلفة إلى مـا يـأتي (حبيـب، 2007):

1- تدعيم التكامل بين الدراسة النظرية والدراسة العلمية التطبيقية وإكساب الطلاب والمتدربين طريقة التفكير العلمي والتعلم الذاتي.
2- توجيه مناهج وبرامج التعليم والتدريب المهني لتلبي حاجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية.
3- إكساب الطلاب المتدربين المهارات والخبرات النظرية والعلمية بما يسهل أداء العمليات المهنية
4- ربط التعليم وسوق العمل بخطط التنمية الاقتصادية لمواجهة الحاجات المتجددة للاقتصاد القومي.
5- العمل على تأهيل الطلاب وتدريبهم وفق قدراتهم وميولهم تبعاً لحاجات القطاعات والمؤسسات الاقتصادية في ضوء المبادئ العلمية للتوجيه المهني.
6- إعداد الأيدي العاملة الماهرة في شتي المجالات وتأهيلها للإسهام في خطط التنمية.
7- تهيئة الطلاب والمتدربين للاندماج في سوق العمل والإسهام فيه.

8- إعداد جيل من العاملين في مجالات النشاط الاقتصادي والصناعي والتجاري والزراعي، قادر على استخدام أحدث الأساليب والأجهزة.

3.3.1.2 أساليب إعداد المرشدين إعداداً جيداً:

من أجل تقديم خدمات إرشادية تتسم بالنوعية الجيدة والأصالة لابد من إعداد المرشدين إعداداً يتناسب مع جسامة المهام الملقاة على عاتقهم ويؤهلهم للقيام بالأدوار المطلوبة منهم بفاعلية، ومن هذه الأساليب ما يلي:

التأهيل الأكاديمي للمعلم المرشد:

يركز الباحثون على أن يتضمن إعداد المرشد دراسياً وتدريباً على مستوى الدراسات العليا لمدة عامين، تسبقه دراسة تمهيديه في مرحلة البكالوريوس تتعلق بهذا البرنامج. ومن أهم المساقات التي يجب أن يشتمل عليها برنامج الإعداد الأكاديمي للمرشدين دراسات في علم النفس، دراسات إرشادية، ودراسات اجتماعية، ودراسات تطبيقية، ودراسات عملية في التدريب الميداني، وخبرات إشرافية في مجال التوجيه والإرشاد (دبور والصافي، 2007).

بالنسبة لسلطنة عمان حالياً تعطي للمرشدين المهنيين هذه الدراسة ولكن لمدة سنة واحدة يقتصر اختيار المرشدين المهنيين في السلطنة فقط على تخصصات العلوم الإنسانية مثل الدراسات الاجتماعية والتربية الإسلامية ومعلمي المجال الأول فقط ويمنع على التخصصات الأخرى مثل الحاسب الآلي واللغة الإنجليزية والعلوم والرياضيات.

الخبرة والتدريب:

تلعب الخبرة الميدانية دوراً هاماً في تنمية الشخصية المهنية للمرشد المدرسي، وفي تطوير كفاءته في التعامل مع المسترشدين. وكلما زادت الخبرة، كان أقدر على ممارسة المهنة، وأكثر تفاعلاً مع متطلباتها.

كما وتشير الدراسات التربوية في هذا المجال أن المرشد الذي عمل في مجال التدريس قبل عمله في التوجيه والإرشاد كان أكثر تقبلاً وفهماً لحاجات الطلبة للعمل

التوجيهي من ذلك الذي لم يمارس التعليم. ويتوجب تدريبه لعملية التوجيه، وذلك لتلافي القصور الممكن وجوده في المهارات العملية للتوجيه لدى المرشد. ولذلك يجب أن تتوافر الإمكانات اللازمة للتخطيط السليم والاختيار المناسب للمقررات الدراسية والتدريبات الفنية المقدمة له، بما يؤهله ويعده الإعداد المهني المطلوب للقيام بمهامه بكفاءته المرجوة، والتي تتناسب مع طبيعة الأعمال التي يقوم بها (دبور والصافي، 2007).

وترى الباحثة "أن في سلطنة عمان لم يتم تدريب الأخصائيين المهنيين قبل التعيين بل تم اختيارهم عن طريق إجراء المقابلات الشخصية لكل مرشد مهني، وتوزيعهم بعد ذلك في المدارس، وكانوا في البداية يعملون عمل المرشد وأعمالهم كمعلمي مواد دراسية كل في تخصصه بعد ذلك تم تفريغهم وإعطائهم بعض الدورات التدريبية في مجال التوجيه المهني. وليس حسب ما هو معروف أن الأخصائي يجب أن يتدرب قبل التعيين وحالياً بدأ المركز الوطني للتوجيه المهني يعطي دورات داخل جامعة السلطان قابوس في مجال التوجيه لمدة سنة وليس لكل الأخصائيين بل بعض منهم بطريقة عشوائية يتم اختيارهم.

4.3.1.2 السمات والكفايات:

هناك العديد من السمات التي يجب على المرشد المهني أن يتمتع بها ومن هذه السمات: قدرة المرشد على فهم الأفراد والجماعات واتجاهاتهم وقيمهم، وكذلك قدرته على فهم سلوك الآخرين وارتباطه مع شخصيته، وقدرته على فهم المجتمع ومؤسساته ومعرفته لحاجات الأفراد للعمل، وأيضا قدرته على ممارسة خدمات التوجيه المطلوبة.

وقد ذكر (عبدالعزيز وعطيوي، 2004) أن من سمات وخصائص الأخصائي المهني أيضاً ما يلي:

1. أن تكون لديه خبرة واسعة وعميقة في عملية التعامل الإنساني.
2. أن يتمتع بجاذبية خاصة وبروح الدعابة والقدرة على التأثير ومهارة الإقناع.

3. أن يتصف بقوة الشخصية والأدب الجم،والسمعة الطيبة وحسن الأداء فـي الكـلام والحوار الهادئ المبني على سلامة الحجة وقوة الإقناع.

5.3.1.2 الممارسات التي يجب على المرشد الامتناع عن القيام بها:

في مقابل المهام السابقة والموكلة إلى المرشد المهني، توجد العديد من الممارسات التي ينبغي أن يبتعد المرشد المدرسي المهني عن القيام بها في المدرسة ومن هذه الأمور ما يلي:

المناوبة سواء ما بين الحصص أو المناوبة الخارجية بعد انتهاء الدوام المدرسي، وكذلك المراقبة أثناء فترة الامتحانات المدرسية لطلبة المدرسة التي يعمل فيها، وأيضا من بين هذه الممارسات تفقد الحضور والغياب والتأخر عند الطلبة.باعتبار أن المرشد غير مرتبط بحصص أساسية أو منهج في مدارس التعليم الأساسي فيكون لديه وقت فراغ لذاك العمل عكس مدارس التعليم العام،وكذلك الإشراف على اللجان التي تناط إليها أعمال المحافظة على الهدوء والنظام في المدرسة، والإشراف على الرحلات المدرسية ولكن العديد من المدارس التي تكون لديها رحلة في ذلك اليوم أول المناوبين من المعلمين يكون المرشدون المهنيون، وزيارة الصفوف أثناء الحصة وبوجود المعلم، إلا إذا تم ذلك بالتنسيق بين المرشد والمعلم المعني مباشرة بهدف متابعة احد الطلبة أو مجموعة منهم.

4.1.2 الصعوبات التي تواجه عمل المرشد المهني:

الصعوبات الذاتية ومنها:

1- نقص في السمات الشخصية للمرشد.

2- نقص الخبرة العملية والعلمية.

3- تقصير المرشد في توضيح دوره وطبيعة عمله.

4- عدم توافر المعلومات الأساسية للمرشد عن طبيعة العمل الجديد.

صعوبات مصدرها أطراف العملية التعليمية:

1- عدم قناعة المدير أو المعلمين بالتوجيه المهني باعتبارها مهنة ليس لها أعمال داخل المدرسة.

2- عدم تعاون الإدارة والمعلمين مع المرشد.

3- تكليف المرشد في أعمال إدارية ليست لها علاقة بعمله.

صعوبات تتعلق بالطلاب:

1- اعتقاد الطلاب الخاطئ عن عمل المرشد واختصاصه باعتباره مهنة جديدة غير معروفة.

2- اعتقاد الطلاب بأن المرشد معالج.

3- اعتقاد الأهل بأن المرشد موجود للمعوقين في المدرسة.

4- عدم وجود حصص ثابتة في الإرشاد والتوجيه في بعض المدارس مثل التعليم الأساسي أو الحلقة الثانية.

صعوبات مصدرها أولياء الأمور:

1- عدم تعاون أولياء الأمور مع المدير أو المرشد.

2- ضغط الآباء على الأبناء في اختيار المواد والتخصصات.

3- ضعف اهتمام الآباء بمتابعة مشكلات أبنائهم.

صعوبات مادية:

وتتمثل في عدم وجود غرفة مجهزة بأحدث الوسائل والتقنيات الحديثة للمرشد المهني في بعض المدارس.مما يضطر للتنقل إلى الصفوف لتقديم حصة توجيهية.

2.2 الدراسات السابقة

من خلال مراجعة الدراسات السابقة، والأدب النظري ذات الصلة بموضوع هذه الدراسة تبين بشكل واضح أهمية التوجيه المهني بشكل عام وتوفير المرشد المهني بشكل خاص وأهميته في توفير الكوادر المؤهلة للقيام بهذه المهمة، والعمل على تقليل المعوقات التي تواجه عمل الأخصائي لتحقيق الأهداف المرجوة منه. كما تبين أن

الدراسات التي تناولت واقع التوجيه المهني في سلطنة عمان قليلة جداً وبحاجة إلى مثل هذه الدراسة. وفي ما يلي استعراض للدراسات السابقة التي أجريت داخل الوطن العربي وخارجه.

1.2.2. الدراسات العربية

دراسة (منسي وكاظم، 2006) والتي هدفت إلى التعرف على احتياجات التوجيه المهني لدى طلبة الصفين الحادي عشر والثاني عشر بمحافظة مسقط. وهدفت إلى معرفة أهم احتياجات التوجيه المهني لدى طلبة الصفين الحادي عشر والثاني عشر بمحافظة مسقط ومعرفة اثر متغير نوع الطالب وصفه والتفاعل بينهما في درجة الاحتياجات.لأجل ذلك أعد الباحثان قائمة تكونت من(25) حاجة للتوجيه المهني. طبقت القائمة على عينة عشوائية قوامها (120) طالباً وطالبة من طلبة محافظة مسقط. وقد ظهرت النتائج إن أهم خمس احتياجات للطلبة تتمثل في:

1. من الضروري أن يعرف الفرد قدراته العقلية.
2. معرفة المهارات اللازمة لدراسة بعـض التخصـصات الدراسـية لأداء مهنـة المستقبل.
3. الاختيار الصحيح للتخصص الدراسي حسب الميول والقدرات التي تساعد الطلبة على اختيار المهن المناسبة لهم.

أما نوع الصف والتفاعل الثنائي فلم يكن دالاً إحصائياً. في ضوء هذه النتائج توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها:

الاعتناء بخدمات التوجيه المهني بمدارس التعليم العام كإحدى الخدمات الأساسية التي تقدمها المدرسة للمتعلم، وكذلك التوجيه التربوي والذي يمثل احد الخدمات التربوية المهمة التي تساعد المتعلمين على اختيار المقررات الدراسة المختلفة من خلال تطوير المناهج والكتب الدراسية.

دراسة (السليماني، 2004) والتي هدفت إلى التعرف على درجة فاعلية برنامج التوجيه والإرشاد التعليمي والمهني على محاور الأهداف والأساليب وفاعلية المرشد الطلابي، والكشف عن الفروق في الاستجابات باختلاف متغيرات الدراسة من وجهة نظر طلاب الصف الثالث الثانوي. وتكون مجتمع الدراسة من(853) طالباً، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية الطبقية المتساوية بنسبة (52%) وبلغ عدد العينة (444) طالباً، واستخدمت الإستبانة كأداة للدراسة الميدانية. وخلصت الدراسة إلى أن بعض الأهداف والأساليب تحققت بصورة أعلى من المتوسط والبعض الآخر بصورة أقل من المتوسط وان جميع فقرات محور فاعلية المرشد الطلابي تحققت بصورة أقل من المتوسط، كما توصلت الدراسة كذلك إلى عدم وجود فروق دالة لمتغير التخصص والعمر.

دراسة (الصم، 2004) والتي هدفت إلى التعرف على درجة فاعلية التوجيه والإرشاد التعليمي والمهني على محاور الأهداف والأساليب وفاعلية المرشد الطلابي والكشف عن الفروق في الاستجابات باختلاف متغيرات الدراسة. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (444) طالبا تم اختيارهم عشوائيا.وخلصت الدراسة إلى أن أكثر الأساليب فاعلية هو "تعريف الطلاب بشروط القبول في الكليات والجامعات والمؤسسات التعليمية والمهنية" في حين كانت "تهيئة الفرص للطلاب على اكتساب خبرات داخل المدرسة لبعض المهن "أقل فاعلية، وأن أكثر الأساليب فاعلية هو "إطلاع الطلاب على دليل الطالب التعليمي والمهني لاختيار التخصصات التي يميلون إليها في حين كان أقل الأساليب المستخدمة هو إنشاء مختبر مهني في المدرسة يتعلق بالمهن الموجودة في المجتمع، وذلك لإتاحة الفرصة للطلاب لمعرفة المهن المتاحة والالتحاق بها في المستقبل.

دراسة (العصفور، 2004) وهدفت إلى الوقوف إلى طبيعة وماهية الحاجات الإرشادية لطلبة المرحلة الثانوية بمدارس منطقتي مسقط والداخلية في سلطنة عمان، وتحديد هذه الحاجات حسب الأولوية والأهمية. حيث شملت عينة الدراسة (723) طالبا وطالبة من صفوف المرحلة في مدارس منطقتي مسقط والداخلية في سلطنة عمان.

وأظهرت النتائج أن الحاجات الإرشادية المهنية جاءت في المرتبة الثانية من حيث الأولوية والأهمية لدى عينة الدراسة.

دراسة (العنزي، 2002) هدفت إلى التعرف على إدراكات مديري المدارس المتوسطة والثانوية بخصوص دور المرشد الطلابي المهني. ولتحقيق هدف الدراسة اختيرت عينة قصديه تمثل جميع مديري المدارس المتوسطة والثانوية العاملين بإدارة التربية والتعليم بمنطقة الحدود الشمالية بالسعودية وعددهم (66) مديراً، وقد طبق عليهم استبيان يتكون من (67) فقرة موزعة على ستة أبعاد هي: التوجيه الديني، والتربوي، والاجتماعي، والنفسي، والوقائي، والمهني. وتوصلت النتائج إلى أن من بين أقل الوظائف التي يقوم بها المرشد المهني كما يدركها مديرو المدارس المتوسطة والثانوية هي تطبيق بعض الاختبارات لمساعدة الطلاب في التعرف على ميولهم وقدراتهم، والإسهام في تكوين اتجاهات إيجابية للطلاب نحو التعليم الفني والمهني وتوفير بعض الكتب الخاصة بأنواع المهن، وتعريف الطلاب بالمهن والفرص المتاحة في سوق العمل ومساعدتهم على اتخاذ القرار في اختيار مهنة المستقبل.

دراسة (الدعجاني، 2002) والتي هدفت إلى تحديد درجة إسهام مديري المدارس المتوسطة والثانوية بمحافظة الطائف في مجالات برامج التوجيه والإرشاد الطلابي من وجهة نظر المرشدين الطلابيين. استخدم الباحث المنهج الوصفي، وقام بإعداد استبانة مكونة من (83) عبارة، موزعة في قسمين، المحور الأول: يتضمن مجالات الإرشاد (الديني، والتربوي، والاجتماعي،والنفسي، والوقائي، والصحي، والتعليمي، والمهني)، أما المحور الثاني: يتضمن إسهام مديري المدارس في المهام التي يقوم بها المرشد الطلابي تجاه برامج التوجيه والإرشاد الطلابي، قام بتوزيعها على المجتمع الدراسة المكون من (132) مرشدا طلابياً. وقد توصلت الدراسة إلى أن إسهام مديري المدارس المتوسطة والثانوية بمحافظة الطائف في برامج التوجيه والإرشاد الطلابي في مجالات التوجيه كانت عالية وعالية جدا. أما مجال التوجيه المهني التعليمي فكان من أدنى

المجالات، لذلك أوصى الباحث بالاهتمام والتركيز على مجال التوجيه المهني والتعليمي وعقد دورات تدريبية لمديري المدارس في مجالات التوجيه والإرشاد المختلفة.

دراسة (مساعدة، والشاوي، وسمور، 1998) والتي هدفت إلى التعرف إلى واقع خدمات التوجيه المهني لدى طلبة جامعة اليرموك. وتم تطبيق إستبانة تضمنت أربعة مجالات هي: التخصص الدراسي بالجامعة، والتوجيه المهني لمدرسي السابق للالتحاق بالجامعة، والتوجيه المهني بالجامعة، والمعلومات المهنية المتوافرة لدى الطلبة، على عينة من (1121) طالباً وطالبة. وقد أظهرت النتائج تقصيراً واضحاً في مستوى خدمات التوجيه المهني والإرشاد المهني سواء أكان ذلك في مرحلة التعليم المدرسي أو التعليم الجامعي.

دراسة (النافع، 1991) وهدفت إلى التعرف على واقع برنامج التوجيه والإرشاد المهني بالمدارس المتوسطة والثانوية الحكومية والأهلية، والأساليب التي يستخدمها المرشدون الطلابيون عند ممارستهم توجيه الطلاب وإرشادهم مهنياً، والصعاب التي تواجه خدمات التوجيه المهني، ولتحقيق هذه الأهداف قام الباحث بتطوير استبانة تكونت من (75) فقرة طبقها على عينة مكونة من (1198) مديراً ومرشداً وطالباً. وكشفت النتائج أن هناك عدداً من الصعاب التي تواجه خدمات التوجيه والإرشاد المهني لطلاب المرحلتين المتوسطة والثانوية ومن أبرزها افتقار البرنامج إلى التقويم الشامل وإلى تحديث المعلومات عن مجالات العمل المتاحة، والقصور في إعداد وتأهيل المرشد الطلابي المهني وتدريبه أثناء الخدمة وتكليفه بعدد من المهام الإدارية، كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دالة إحصائياً لتأثير الوظيفة والخبرة وعدد مرات زيارة المرشد المهني وعدد سنوات القيد بالمرحلة التعليمية في اختلاف إدراك فئات الدراسة لواقع التوجيه والإرشاد المهني والتغلب على عدد من الصعاب التي تعوق فاعلية خدمات التوجيه والإرشاد المهني.

2.2.2. الدراسات الأجنبية:

دراسة أليود وأمونيكا (Allude & Imonikhe , 2002) والتي هدفت إلى التعرف على دور المرشد الطلابي كما يدركه معلمو وطلاب المدارس الثانوية في ولاية أود بنيجيريا ولتحقيق ذلك هدفت الدراسة إلى اختيار الباحث عينة مكونة (120) معلما، و(540) طالبا. وأشارت النتائج إلى انه يوجد بعض الغموض لدى المعلمين والطلاب فيما يخص دور المرشد الطلابي، على الرغم من احترامهم لدوره. كما أن غالبية الطلاب يرون إن دور المرشد الطلابي يجب أن يتضمن ما يلي:

مساعدة الطلاب على حل مشكلاتهم التربوية، وتحديد الرغبات التربوية، وتكوين أساليب ومهارات استذكار فعالة، وتكوين برنامج الإرشاد الطلابي بالمدرسة، وجمع معلومات كافية لمساعدة الطلاب يجب أن تتضمن تنسيق خدمات التوجيه والإرشاد بالمدرسة، وتوفير معلومات للطلاب عن فرص العمل المتاحة مستقبلاً ومساعدتهم في تحديد رغباتهم في المستقبل.

دراسة شاندر (Chander, 2002) والتي هدفت إلى التعرف على إدراك مدير المدرسة الثانوية لدور المرشد المدرسي المهني، والتي تكونت عينتهم من مدراء لا تقل خبرتهم عن (5) سنوات كمدير في المرحلة الثانوية. وأوضحت النتائج أن المدراء يدركون دور المرشد بالنسبة إلى ما يقوم به من وظائف وما يتطلبه عمله من المهارات الأساسية والصفات الشخصية، وان هناك ست وظائف مهمة جدا في المدرسة الثانوية: إرشاد الطفل، ومهام إدارية الكتابية، وإصدار أحكام، وإرشاد الطلاب نحو مستقبلهم المهني، والتخطيط التربوي، وتوجيه أقسام الإرشاد. كما أظهرت النتائج أن مدير المدرسة يستطيع تسهيل عمل المرشد الطلابي من خلال جعل المرشدين أعضاء ضمن الفريق الكلي للمدرسة، ومنحهم الأولوية للخدمات المباشرة للطلاب، وعدم استخدام المرشد كمساعد آخر لمدير المدرسة.

دراسة بايمر(Beymer, 1995) والتي هدفت للتعرف على دور التوجيه والإرشاد في إشباع الحاجات النفسية للطلبة، في الولايات المتحدة الأميركية، واتضح أن

للمرشدين دوراً مهماً في تنمية قدرات الطلاب لمواجهة تحديات العصر وأوصت الدراسة بإجراء العديد من الدراسات في المجال النفسي والمهني التي تؤثر على حياة الطلبة، كما أوصت على أهمية دور المرشد والمعلمين في تحسين بيئة التعلم للطلبة، وتوجيههم مهنياً على نحو سليم.

دراسة كو(Kuo, 1990) والتي هدفت إلى التعرف على آراء مديري المدارس والمرشدين والمعلمين في المدارس الابتدائية لدور المرشد المدرسي المهني الواقعي والمثالي. تألفت عينة الدراسة من (45) مدير مدرسة، و(45) مرشدا، و(180) معلما. وخلصت النتائج أن معظم أفراد العينة يرون أن المرشدين يجب أن يبذلوا قصارى جهدهم في أداء أدوارهم، وأكد مديرو المدارس والمعلمون انه ينبغي على المرشدين القيام بعملية التدريس. وبينت النتائج أن الحاجة ضرورية إلى تحديد أكثر وضوحا لدور المرشد الطلابي لوجود اختلاف بين ما ينبغي أن يكون عليه المرشد الطلابي وما هو حاصل فعلاً.

دراسة براون (Brown,1985)، والتي هدفت إلى فحص النظريات المختلفة التـي تتناول دور المرشد المهني في البيئة المدرسية، وخلـصت الدراسـة إلـى أن علـى المرشدين المهنيين البحث عن أفضل النظريات والتي تجسر العلاقـة بـين التنظيـر والتطبيق، بحيث تأخذ بعين الاعتبار ما يقوله المرشد المهني مع ما هـو مطبـق فـي الميدان العمل في مجال مفاهيم العمل والدافعية والنمو، وأن على المرشـد المهنـي أن يوفر المساعدة للطلاب في مجال اتخاذ القرار والرغبة في اختيـار العمـل، وتنميـة استراتيجيات التوافق، والتعرف على دور العمل وأهميته في حياة الشباب.

3.2.2 التعليق على الدراسات السابقة:

نلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة أهمية التوجيه المهني في المجال التربوي والتعليمي، كما تتضح أهميته في مواكبة التطور العلمي والعملي، حيث ركزت دراسة (منسي، وكاظم، 2006)، و(العصفور، 2004)، وبايمر على الحاجات الإرشادية

المهنية للطلاب وطبيعتها. كذلك ركزت دراسة (الصم، 2004) على استعمال مقاييس الميول المهني، ودراسة النضج المهني، واتخاذ القرار، واستخدام عمليات التوجيه المهني، وفاعلية برامج التوجيه المهني.

أما دراسة (النافع، 1991) ركزت على واقع التوجيه المهني في مدارس التعليم الأساسي ومدارس التعليم ما بعد الأساسي. بينما ركزت دراسة (الدعجاني، 2002)، وشاندر(Chander, 2002)، وكو(Kuo, 1990) على فاعلية مديري المدارس وإدراكهم لدور المرشد الطلابي وإسهاماتهم في مجال التوجيه المهني. كذلك ركزت دراسة (مساعده، والشاوي، وسمور، 1998) على الخدمات التي يقدمها برامج الإرشاد التربوي والمهني في بعض الدول، والتعرف على فعالية المرشد المهني في الأنشطة التي يقدمها. بينما تناولت دراسة براون(Brown, 1985) النظريات التي تناول دور المرشد في البيئة المدرسية. ويلاحظ استخدام أغلب الدراسات الاستبانة كأداة للدراسة لجمع البيانات وإن اختلفت في عدد فقراتها، كذلك يلاحظ اختلاف في حجم العينة بين الدراسات حيث تراوحت بين (45) في دراسة كو(Kuo ,1990) و(723) في دراسة (العصفور، 2004). ويلاحظ أن أغلب تلك الدراسات استخدمت العينة الرئيسية لها طلاب مرحلة ما بعد الأساسي، لأن التوجيه المهني يمارس بشكل أكبر في مراحل التعليم ما بعد الأساسي وهو التعليم العام باعتبارها نقطة التحول إلى سوق العمل كما في دراسات شاندر(chander, 2002)، وأليود وأمونيكا (Allude & Imonikhe, 2002)، و(الصم، 2004)، و(النافع، 1991). وتبين أن بعض الدراسات قد توصلت إلى أن معظم الطلبة بحاجة للخدمات التي يقدمها أخصائي التوجيه المهني كما جاء في دراسة (منسي، وكاظم، 2006)، و(مساعده، والشاوي، وسمور، 1998)، و(العصفور، 2004)، أما دراسة أليود وأمونيكا (Allude & Imonikhe, 2002)، وكو(Kuo ,1990).

قد توصلت أن هناك بعض الغموض فيما يخص دور المرشد الطلابي. تتفق الدراسة الحالية في مجتمع البحث مع دراسة (العصفور، 2004)، ودراسة (منسي، وكاظم، 2006) فمجتمع البحث في الدراستين محافظة مسقط في سلطنة عمان.

تتفق الدراسة الحالية التي تناولت موضوع المرشد المهني مع الدراسات التالية: (السليماني، 2004)، و(الصم، 2004)، وكو(Kuo ,1990)، ودراسة أليود وأمونيكا (Allude & Imonikhe, 2002)، ودراسة بايمر (Beymer, 1995). حيث تناولت جميعها موضوع المرشد المهني أو الأخصائي المهني.

تتفق الدراسة الحالية التي تناولت مدى فاعلية دور مدير المدرسة لدور المرشد المهني مع الدراسات التالية: (الدعجاني، 2002)، ودراسة كو (Kuo ,1990)، ودراسة شاندر(Chander, 2002)، ودراسة (العنزي، 2004).

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في متغيرات الدراسة حيث انها تناولت متغير المؤهل العلمي ولم تتطرق إليه أي دراسة من الدراسات السابقة الذكر وهذا هو الجديد في هذه الدراسة.

وتختلف الدراسة الحالية عن بقية الدراسات العربية منها والأجنبية أنها تتناول واقع التوجيه المهني في مدارس التعليم العام والتعليم الأساسي بمحافظة مسقط في سلطنة عمان، حيث لم تتطرق إليها في السلطنة من قبل أي دراسات سابقة، أي أنها تتميز بالمرحلة التعليمية التي يتواجد فيها أخصائي التوجيه المهني.

واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تتبع نشأة التوجيه المهني في المدارس والجامعات بشكل عام.

كما استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة كما هو الحال في دراسة (السليماني، 2004)، ودراسة (الصم، 2004) في معرفة دور المرشد المهني وما يقوم به تجاه الطلاب من الأعمال للنهوض بهم للمستوى الدراسي والمهني الأفضل لهم ولمستقبلهم. بالإضافة إلى الإفادة من خلال الاطلاع على تلك الدراسات في بناء أداة الدراسة.

كذلك استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة. وبذلك تعد الدراسة الحالية مكملة للجهود التي بذلت في موضوع التوجيه المهني والمشاكل التي تواجه القائمين عليه، وبالأخص أخصائي التوجيه المهني.

الفصل الثالث

المنهجية والتصميم

يتضمن هذا الفصل عرضا لإجراءات الدراسة الميدانية وتتعلق بوصـف مجتمـع الدراسة وعينتها وأدواتها وصدقها وثباتها ومتغيراتها وخطوات تطبيقهـا ومعالجتهـا الأخصائية المستخدمة في تحليل النتائج

1.3. مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من أخصائي التوجيه المهني ومديري المدارس التعلـيم الأساسي وما بعد الأساسي في محافظة مسقط في سلطنة عمان والبالغ عـددهم (262) موزعين على النحو التالي منهم (156) أخصائيا وأخـصائية توجيـه مهنـي و(110) مديري ومديرات مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي للعام.

يوجد بالمدرسة اثنين أخصائي توجيه مهني إذا كان عدد الطلاب أكثر من (500) طالب وطالبة. وأما إذا كان عدد الطلاب أقل من (500) طالب وطالبة فيوجد أخصائي توجيه مهني واحد.

والجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة:

جدول رقم (1)

مجتمع الدراسة

المتغير	العدد
الأخصائيين	152
المدراء	110
المجموع الكلي	262

2.3. عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من جميع مجتمع الدراسة الأصلي والبالغ عدد (266) من أخصائي ومديري مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي في مدارس محافظة مسقط، حيث تم استبعاد (4) اسبيانات لعدم اكتمال البيانات وبالتالي أصبح عدد العينة (262) بنسبة 98.5% كما يوضحه الجدول رقم (2).

جدول رقم (2)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير النوع الاجتماعي والمرحلة الدراسية والخبرة والمؤهل الدراسي

المتغير	نوع المتغير	العدد	المتغير
النوع الاجتماعي	ذكور إناث	129 133	262
المرحلة الدراسية	تعليم أساسي ما بعد الأساسي	197 65	262
الخبرة	أقل من عشر سنوات أكثر من عشر سنوات	90 172	262
المؤهل الدراسي	دبلوم بكالوريوس دراسات عليا	88 148 26	262

3.3 أداة الدراسة:

لتحقيق الهدف من هذه الدراسة قامت الباحثة لمعرفة واقع التوجيه المهني داخل مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي في محافظة مسقط ببناء استبانة لمديري المدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي وأخرى لأخصائي التوجيه المهني. ورغم

تشابه المحاور في كلا الاستبيانين سواء الموجه لمديري المدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي وأخصائي التوجه المهني إلا أنها تختلف من حيث الصياغة اللغوية لبنود الموجه لمدراء المدارس عن الموجه للأخصائي التوجيه المهني.

تكونت الاستبانة من أربعة محاور كل محور مقسم إلى أربع فقـرات والمحـاور الأربعة هي: المحور الأول الخدمات التربوية والإرشادية للطـلاب والمحـور الثـاني متعلق بتوعية الطلاب نحو مهنة المستقبل، والمحور الثالث متعلق تنمية ميول وقدرات الطلاب والمحور الرابع والأخير متعلق بتوثيق العلاقة مع المجتمع

وقد تضمنت كل هذه المحاور الخدمات والتوجيهات التي تقدم للطـلاب فـي المـواد الدراسية في التعليم الأساسي والتعليم ما بعد الأساسي.

4.3 صدق أداة الدراسة:

قامت الباحثة بالتحقق من صدق الأداة بعرضها على(15) محكماً كما في ملحق (ب) من قسم علم النفس والإدارة التربوية في جامعة السلطان قابوس ووزارة التربية والتعليم وكلية العلوم التطبيقية بصحار، وذلك لمعرفة مدى مناسبة أداة الدراسة الحالية.

ونتيجة التحكيم لم يتم إضافة أو حذف أي بند من بنود الاستبانة وإنما فقط تم تعديل الصياغة اللغوية ببعض بنود الاستبانه.

5.3 ثبات الأداة:

للتحقق ثبات الاستبانة تم تطبيق معادلة – ألفا كرونباخ (Alpha Chronbach) لحساب درجة ثبات محاور الاستبانه (16) محور ويوضح الجدول رقم (3) معاملات الثبات كالتالي:

جدول رقم (3)

قيم الثبات لكل محور من محاور الاستبانه

المحور	**عدد الفقرات**	**معامل البنات لكل فقرة**
الخدمات التربوية والإرشادية	الفقر رقم 1	91
	الفقر رقم 2	91
	الفقر رقم 3	91
	الفقر رقم 4	90
توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل	الفقر رقم 5	90
	الفقر رقم 6	90
	الفقر رقم 7	91
	الفقر رقم8	90
تنمية الميول وقدرات الطلاب	الفقر رقم 9	91
	الفقر رقم10	91
	الفقر رقم 11	90
	الفقر رقم 12	91
توثيق العلاقات مع المجتمع	الفقر رقم 13	91
	الفقر رقم 14	91
	الفقر رقم 15	90
	الفقر رقم 16	91
المجموع	**عدد الفقرات 16 فقرة**	**معامل الثبات الكلي 91**

وقد تراوحت قيمة معامل الثبات للفقرات السابقة ما بين 90 - 91 وهي معاملات اتساق مرتفع.

6.3 متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية:

1- النوع ويشمل (ذكرا، أنثى).

2- المراحل التعليمية ويشمل (التعليم العام، التعليم الأساسي).

3- سنوات الخبرة ولها مستوى (5- 10 سنوات، 10 فأكثر).

4- المؤهل العلمي: وله ثلاثة مستويات (دبلوم، بكالوريوس/ليسانس، ماجستير).

7.3 المعالجة الإحصائية:

تم معالجة البيانات المستخلصة من الأداة بواسطة الحاسوب باستخدام الحزمة الإحصائية (SPSS) حيث تم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

1. للإجابة عن السؤال الأول تم استخراج النسب المئوية لاستجابات الأخصائيين ومديري المدارس وترتيبها تنازلياً.
2. للإجابة عن السؤال الثاني تم اسـتخراج المتوسـطات الحـسابية والانحرافـات المعيارية على كل محور وكذلك استخدام اختبار t- test.
3. للإجابة عن السؤال الثالث، تم استخدام قيمة (t) لعينتين مستقلتين لمعرفة فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية لواقع التوجيه المهني تعزى لمتغيرات النوع الاجتماعي، والمرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة، والمؤهل الدراسي.
4. للإجابة على السؤال الرابع تم استخراج النسب المئوية لأستجابات الأخصائيين ومديري المدارس.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

اشتمل هذا الفصل على عرض التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها وعرض مجموعة من التوصيات في ضوء تلك النتائج على النحو التالي.

1.4 عرض النتائج ومناقشتها:

فيما يلي عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة ومناقشتها وفقاً لتسلسل أسئلتها:

عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول

للإجابة عن السؤال الأول: والذي ينص على "ما التحديات التي تواجه أخصائي التوجيه المهني من وجهة نظر أخصائي التوجيه المهني ومديري مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي

قامت الباحثة باستخراج النسب المئوية لاستجابات الأخصائيين ومديري مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي بالترتيب غلى ضوء تكرارات الصعوبات التي تم اختيارها قبل العينة ويظهر الجدول ترتيب التحديات من النسبة الأعلى إلى الأدنى.

جدول رقم (4)

النسب المئوية لتكرار استجابات أفراد عينة الدراسة للصعوبات

م	نوع التحديات	التكرار	النسبة
1	عدم وجود غرف خاصة لأخصائي التوجيه المهني مجهزة بأحدث الوسائل والأجهزة الحديثة لاستقبال المحاضرين وأولياء الأمور	35	%13
2	عدم توفير الميزانية المالية لأخصائي التوجيه المهني لعمل اللازم لأخصائي التوجيه المهني من قبل إدارة المدرسة ومكتب التوجيه المهني	22	%8
3	كثرة المهام والأعمال الموكلة	19	%7
4	عدم إعطاء الطالب فرصة لتدخل خياراته في البوابة التعليمية واعتماده على ذاته في ذلك	10	%4
5	عدم توعية أولياء الأمور الأخصائي لمساعدة الطالب في حياته وتدخله بشكل كبير في خيارات الطالب	17	%6
6	التقييد بمنهج محدد مسارك المهني وعدم ترك الحرية لأخصائي التوجيه المهني ليرى ما هو أصلح للطالب	8	%3
7	عدم إقبال بعض الطلبة على حصص التوجيه المهني وكتاب مسارك المهني	7	%3
8	نقص قاعدة البيانات في سوق العمل لدى أخصائي التوجيه المهني	6	%2

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

للإجابة عن السؤال الأول "ما التحديات التي تواجه أخصائي التوجيه المهني من وجهة نظر أخصائي التوجيه المهني ومديري المدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي؟

تشير النتائج المتعلقة بهذا السؤال أن التوجيه المهني يواجه تحديات كبيـرة مـن أهمها عدم وجود غرفة خاصة لأخصائي التوجيه المهني مجهـزة بأحـدث الوسـائل والأجهزة الحديثة لاستقبال المحاضـرين وأوليـاء الأمـور وحيـث بلغـت نـسبتها حوالي(13%). لأن عدم وجود غرفة مستقلة للتوجيه المهني يعد عقبة أمام انجاز كثير من الهام المتعلقة بمهنة الأخصائي المهني بحيث تجد من قيام بالأنـشطة والفعاليـات المختلفة المتعلقة بالتوجيه المهني.

ويأتي تحدي الثاني عدم توفير الميزانية المالية لأخصائي التوجيه المهني لعمل اللازم وبلغت النسبة كالتالي (8%).

وذلك أن عدم توافر الأموال اللازمة لتوفر احتياجات اللازمة لإقامة الفعاليات والأنشطة المختلفة التي تخدم التوجيه المهني.

أما التحدي الثالث فهو كثرة المهام والأعمال الموكلة لأخصائي التوجيه المهني من قبل إدارة المدرسة ومركز التوجيه المهني (7%).

لأن المهام الإدارية تعيق عمل أخصائي التوجيه المهني من القيام بمهنة على أكمل وجه حيث يؤثر العمل الإداري على كثير من الأعمال المطلوبة من أخصائي التوجيـه المهني اتجاه طلابه.

وأما التحدي الرابع فهو عدم توعية أولياء الأمور بدور أخصائي لمساعدة الطلاب في اختيار المواد الدراسية حسب ميول الطالب والمهنة المرتبطة بها وتدخله بشكل كبير في أمور الطالب وعدم إعطائه الحرية في ذلك حيث بلغت النسبة (6%).

وهذا التحدي يجعل الطالب يخفق في المراحل الدراسية وذلك لعدم تقبله لـبعض المواد التي تم فرضها عليه من قبل ولي الأمر مما يجعل مهمـة أخـصائي التوجيـه

المهني صعبة لأنها تكون متداخلة بين رغبة الطالب ورغبة ولي الأمر بحيث يصعب التوفيق بينها.

أما التحدي الخامس فهو عدم إعطاء الطالب فرصة لإدخال خياراته في البوابة التعليمية واعتماده على ذاته وبلغت نسبته (4%).

وذلك صعوبة إدخال كم كبير من البيانات والخيارات المتعلقة بالطلبة من قبل أخصائي التوجيه المهني بالإضافة إلى احتمالية الأخطاء في نقل البيانات من الاستمارة، إلى البوابة التعليمية مما يؤدي إلى حدوث إشكاليات بالنسبة لخيارات الطلاب في حاله حدوث اختلاف بين الاستمارة والبيانات الموجودة في البوابة التعليمية.

أما التحدي السادس التقيد بمنهج محدد وهو مسارك المهني وعدم ترك الحرية للأخصائي للبحث عن ما هو أفضل والأصلح للطالب وبلغه نسبته (3%). وذلك لاحتواء المنهج على أمثله بسيطة لا تخدم الطالب بينما كان بالإمكان أن يوفر أخصائي التوجيه المهني أمثله وأساليب أخرى تخدم الطالب أكثر مما هو موجود في المنهج المقرر.

التحدي السابع هو وعدم إقبال الطلاب على حصص التوجيه المهني حيث بلغت النسبة (3%).

نظرا لعدم وجود درجات تدخل ضمن المجموع الطالب وأيضا لا يوجد نجاح أو رسوب نجد الطالب لا يأخذ هذه الحصص بجدية رغم أهميتها بالنسبة لمستقبله.

التحدي الثامن والأخير هو نقص قاعدة البيانات عن سوق العمل لدى أخصائي التوجيه المهني (2%).

وذلك لعدم وجود تنسيق بين وزارة التربية والتعليم ووزارة القوى العاملة بحيث يستطيع أخصائي التوجيه المهني أن يساهم في التوجيه طلابه نحو الوظائف المطلوبة في السوق العمل.

وتتفق هذه الدراسة مع نتائج دراسة (النافع 1991)، (إليودوامونيكا، 2002) من حيث توافر البيانات والمعلومات المتعلقة بسوق العمل.

2.4 عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني:

للإجابة عن السؤال الثاني: والذي ينص على "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أخصائي التوجيه المهني ومديري المدارس حول واقع التوجيه في مدارس التعليم الأساسي ومدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط؟

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحاور وتم إجراء اختبار (t) والجدول رقم (5) و (6) يوضح ذلك:

الجدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أراء الأخصائي التوجيه المهني ومديري المدارس حول واقع التوجيه المهني في مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي بمحافظة مسقط

المحاور	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دور الأخصائي تقديم الخدمات التربوية والإرشادية	أخصائي التوجيه المهني	1.543	.495
	مديري المدارس	1.889	.689
دور الأخصائي في توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل	أخصائي التوجيه المهني	1.696	.7041
	مديري المدارس	1.820	.547
دور الأخصائي في تنمية ميول وقدرات الطلاب	أخصائي التوجيه المهني	1.843	.567
	مديري المدارس	2.100	.487
دور الأخصائي في توثيق العلاقة مع المجتمع	أخصائي التوجيه المهني	1.778	.645
	مديري المدارس	1.955	.443

الجدول رقم (6)

نتائج اختبار (t) للتعرف على دلالة الفروق بين أراء الأخصائيين التوجيه المهني وآراء ومديري المدارس حول واقع التوجيه المهني في مدارس التعليم الأساسي وما بعد الأساسي بمحافظة مسقط

المحاور	قيمة (T)	درجات الإحصائية	الدالة الإحصائية
دور الأخصائي تقديم الخدمات التربوية والإرشادية	-4.757	262	.000
دور الأخصائي في توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل	-1.546	262	.123
دور الأخصائي في تنمية ميول وقدرات الطلاب	-3.851	262	.000
دور الأخصائي في توثيق العلاقة مع المجتمع	-2.502	262	.013

تشير النتائج المتعلقة بهذا السؤال إلى أن هناك فروقا في محور الخدمات التربوية والإرشادية ومحور تنمية الميول لدى الطلبة ومحور توثيق العلاقات في الأبعاد والدرجة الكلية بين أخصائيي التوجيه المهني ومديري المدارس وذلك لصالح مديري مدارس التعليم الأساسي عن مدارس التعليم ما بعد الأساسي حيث كانت متوسطات المدراء أعلى من متوسطات الأخصائيين وغير دال إحصائيا في المحور الثاني وهو توعية الطلاب بمتطلبات سوق العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمحور تنمية الميول وقدرات العلاقة مع المجتمع حيث بلغ (2.100) بانحراف معياري (0.483) واحتل المرتبة الأولى. ويشير هذا إلى أن محور توثيق العلاقة مع المجتمع يحتل أعلى المتوسطات من بين المحاور، في حين أحتل المرتبة الثانية محور توثيق العلاقة مع المجتمع بمتوسط حسابي بلغت قيمته (1.955) بانحراف معياري (0.443)، وهذا يشير إلى أن توثيق العلاقة مع المجتمع مطلوب كذلك نتيجة لذلك أحتل المرتبة الثالثة وهو متوسط معقول أيضا، كما جاء دور الأخصائي في تقديم الخدمات التربوية والإرشادية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغت قيمته (1.889) بانحراف معياري (0.689)

وهذا يشير هذا إلى أن محور تقديم الخدمات التربوية والإرشادية كان كذلك عاليا فـي أراء المدراء حول واقع التوجيه المهني، وجاء في المرتبة الأخيرة مجال الأخصائي في توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل بمتوسط حسابي بلغت (1.820) بانحراف معيـاري (0.547) وهذا يشير هذا إلى أن محور جاء متوسط مقارن مع المحاور الأخرى. نتائج اختبار (t) للتعرف على دلالة الفروق بين أراء الأخـصائيين التوجيـه المهنـي وراء مديري المدارس حول واقع التوجيه المهني في مدارس التعليم الأساسي ومدارس ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أراء الأخـصائي التوجيـه المهني و مديري المدارس حول واقع التوجيه المهني في مـدارس التعلـيم الأساسـي ومدارس ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من شاندر (Chander, 2002)، واليـود وأمونيكا (Allude & Imonikhe)، في حين اختلفت هذه النتائج مـع نتـائج دراسـة كو(Kuo ,1990)، ربما يعزى سبب الاختلاف في أن دراسة شاندر واليود وأمونيكـا كان دراستهم حول إدراك مدير المدرسة لدور المرشد المهني.

3.4 عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث

للإجابة عن السؤال الثالث: والذي ينص على "هل هناك فروق دالة بين أفراد العينة حول واقع التوجيه المهني تعزى لمتغيرات: النوع الاجتماعي، والمرحلة التعليمية، والخبرة، والمؤهل الدراسي في مدارس التعليم الأساسي ومدارس ما بعد الأساسي؟

1.3.4 المتغير الأول: النوع الاجتماعي

لقياس أثر متغير النوع على طبيعة واقع التوجيه المهني في مدارس محافظة مسقط وتم استخراج المتوسطات والانحرافات المعيارية وكذلك تم إجراء اختبار (T) وجدول (7، 8) يوضح نتائج هذا الاختبار.

الجدول رقم (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة

المحاور	أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دور الأخصائي في تقديم الخدمات	ذكور	1.779	0.633
التربوية والإرشادية للطلاب	إناث	1.611	0.573
دور الأخصائي في توعية الطلاب	ذكور	1.810	0.683
نحو مهنة المستقبل	إناث	1.695	0.607
دور الأخصائي في تنمية ميول	ذكور	1.992	0.590
وقدرات الطلاب	إناث	1.922	0.502
دور الأخصائي في توثيق العلاقة مع	ذكور	1.889	0.643
المجتمع	إناث	1.824	0.495

الجدول رقم (8)

نتائج اختبار (t) للتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات تقديراً لاستجابات أفراد العينة

المحاور	قيمة (t)	درجات الحسابي	الدالة الإحصائية
دور الأخصائي تقديم الخدمات التربوية والإرشادية	2.248	259	0.025
دور الأخصائي في توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل	1.442	259	0.151
دور الأخصائي في تنمية ميول وقدرات الطلاب	1.030	259	0.304
دور الأخصائي في توثيق العلاقة مع المجتمع	0.944	259	0.346

فقد أشارت النتائج إلي أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الذكور والإناث قي بعد الخدمات التربوية والإرشادية للطلاب لصالح الذكور عن الإناث فـي هذا البعد، وغير داله إحصائياً في الدرجة الكلية ولا في الأبعاد الأخرى وهي توعيـة

الطلاب نحو مهنة المستقبل وتنمية ميول وقدرات الطلاب وتوثيق العلاقة مع المجتمع، حيث بلغ المتوسط الحسابي لمحور تنمية الميول وقدرات الطلاب الحـسابي (1.992) بانحراف معياري بلغ (0.950) واحتل المرتبة الأولى من بين كل المحاور وهذا يشير إلى أن المحور الميول والقدرات لدى الطلاب حيث يعتبر هذا المحور أعلى المـستوى من المحاور الأخرى، في حين احتل المرتبة الثانية محور توثيق العلاقة مع المجتمـع بمتوسط حسابي بلغت قيمته (1.891) وبانحراف معياري (0.643) وهذا يشير إلى أن محور توثيق العلاقة مع المجتمع جاء أيضا عاليا بالنسبة للمحـاور الأخـرى لـصالح الذكور من الإناث كما في المحور الأول كما جاء دور الأخصائي في توعية الطـلاب نحو مهنة المستقبل في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغت قيمته (1.810) وبانحراف معياري (0.683) وهذا يشير أن مستوى هذا محور اقل من المتوسـط، وجـاء فـي المرتبة الأخيرة في المحور تقديم الخدمات التربوية والإرشادية للطلاب بمتوسط حسابي (1.779) وبانحراف معياري (0.633) وهذا يشير أن هذا المحور يعتبر في مـستوى ضعيف بالنسبة للمحاور الأخرى السابقة. واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من: (الدعجاني، 2003)، شاندر(chander, 2002)، دراسة كو(kuo ,1990)، واختلفـت مـع نتائج كل من: (منسي وكاظم، 2006)، و(العصفور، 2004)، و(الصم، 2004)، وربمـا يكون سبب الاختلاف حول عينة دراستهم حيث استهدفت طلبة المـدارس فـي حـين استهدفت الدراسة الحالية مديري المدارس والأخصائيين المهنيين.

2.3.4. المتغير الثاني: المرحلة التعليمية

لقياس أثر المرحلة التعليمية على طبيعة واقع التوجيه المهني في مدارس محافظة مسقط تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذلك تم إجراء اختبار(t) وجدول (10،9) يوضح ذلك

جدول رقم(9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقا في لمتغير المرحلة التعليمية

المحاور	المرحلة التعليمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دور الأخصائي في تقديم الخدمات التربوية والإرشادية التربوية	التعليم الأساسي	1.833	0.598
	التعليم ما بعد الأساسي	1.280	0.415
دور الأخصائي في توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل	التعليم الأساسي	1.808	0.635
	التعليم ما بعد الأساسي	1.600	0.661
دور الأخصائي في تنمية ميول وقدرات الطلاب	التعليم الأساسي	2.014	0.518
	التعليم ما بعد الأساسي	1.792	0.583
دور الأخصائي في توثيق العلاقة مع المجتمع	التعليم الأساسي	1.911	0.583
	التعليم ما بعد الأساسي	1.709	0.610

الجدول رقم (10)

نتائج اختبار (t) للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة وفقا للمرحلة التعليمية في مدارس التعليم الأساسي ومدارس التعليم ما بعد الأساسي.

المحاور	قيمة t	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
دور الأخصائي في تقديم الخـدمات التربويـة والإرشـادية للطلاب	6.908	262	000
دور الأخصائي في توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل	2.263	262	0.024
دور الأخصائي في تنمية ميول وقدرات الطلاب	2.888	262	0.004
دور الأخصائي في توثيق العلاقة مع المجتمع	2.502	262	0.13

أما فيما يتعلق بمتغير المرحلة التعليمية، فقد ظهرت فروق دالة بين مدارس التعليم الأساسي ومدارس التعليم ما بعد الأساسي بين أفراد العينة في كل المحاور وكذلك في الدرجة الكلية والمحاور هي الخدمات التربوية والإرشادية، وتوعية الطلبة بمتطلبات سوق العمل وتنمية الميول لدى الطلبة، وتوثيق العلاقة مع المجتمع، وجاءت النتائج لصالح مديري الحلقة الثانية من التعليم الأساسي عن مدارس التعليم ما بعد الأساسي العام حيث بلغ المتوسط الحسابي للتعليم الأساسي أعلى من متوسط مدارس ما بعد الأساسي وكذلك الانحراف المعياري لمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي أعلى من مدارس التعليم ما بعد الأساسي حيث بلغ المتوسط الحسابي لمحور(2.04) بالانحراف معياري (0.518) لمحور دور الأخصائي في تنمية ميول وقدرات الطلاب احتل المرتبة الأولى من بين كل المحاور لصالح التعليم الأساسي حيث يعتبر هذا المحور أعلى مستوى من المحاور الأخرى، في حين أحتل المرتبة الثانية محور توثيق العلاقة مع المجتمع بمتوسط حسابي بلغت قيمته (1.911) و وبانحراف معياري (0.549) وهذا يشير إلى أن محور توثيق العلاقة مع المجتمع جاء كذالك عاليا بالنسبة للمحاور الأخرى وذلك لصالح مدارس التعليم الأساسي عن مدارس التعليم ما بعد الأساسي، كما جاء محور تقديم الخدمات التربوية والإرشادية للطلاب في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغت قيمته (1.833) وبالانحراف معياري (0.598) وهذا يشير إلى أن هذا المحور جاء في المستوى متوسط عن المحورين السابقين وكذالك لصالح مدارس التعليم الأساسي عن التعليم ما بعد الأساسي، وجاء في المرتبة الأخيرة محور توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل بمتوسط حسابي بلغت قيمته (1.808) وبالانحراف معياري (0.635) و يشير هذا إلى أن محور توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل جاء في مستوى أقل من المتوسط وكذالك لصالح مدارس التعليم الأساسي عن التعليم ما بعد الأساسي، لان الحلقة الثانية من التعليم الأساسي يمثل بداية التوجيه المهني لتوجيه الطلاب نحو اختيار الأفضل للمواد الدراسية واختيار التخصص والعمل المرتبط بها في المستقبل ثم يكمل الجزء الآخر من التوجيه في مدارس التعليم ما بعد الأساسي بشكل

عام باعتبارهم أكثر فئة يترتب عليها التوجيه، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من: (منسي وكاظم، 2006)، و(العصفور، 2004)، واختلفت مع نتائج دراسة كو(1999,Kuo) ويعزي سبب الاختلاف حيث طبقت على مدراء وأخصائي مدارس التعليم الابتدائي أما الدراسة الحالية فطبقت على مدراء وأخصائي التعليم الحلقة الثانية من التعليم الأساسي والتعليم ما بعد الأساسي.

3.3.4. ثالثا متغير الخبرة:

بالنسبة لمتغير الخبرة تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وكذلك تم إجراء اختبار (t) ويوضح ذلك الجدول رقم (11، 12)

الجدول رقم (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير الخبرة

المحاور	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دور الأخصائي في تقديم الخدمات التربوية والإرشادية للطلاب	أقل من عشر سنوات	1.555	0.512
	أكثر من عشر سنوات	1.7611	0.641
دور الأخصائي في توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل	أقل من عشر سنوات	1.695	0.631
	أكثر من عشر سنوات	1.777	0.652
دور الأخصائي في تنمية ميول وقدرات الطلاب	أقل من عشر سنوات	1.897	0.573
	أكثر من عشر سنوات	1.985	0.531
دور الأخصائي في توثيق العلاقة مع المجتمع	أقل من عشر سنوات	1.837	0.621
	أكثر من عشر سنوات	1.864	0.545

جدول رقم (12)

نتائج اختبار (t) للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات افراد عينة الدراسة وفقا لمتغيرة الخبرة

المحاور	قيمة t	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
دور الأخصائي في تقديم الخدمات التربوية والإرشادية للطلاب	-2.632	262	0.009
دور الأخصائي في توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل	-976	262	0.330
دور الأخصائي في تنمية ميول وقدرات الطلاب	-1.244	262	0.215
دور الأخصائي في توثيق العلاقة مع المجتمع	-0.364	262	0.716
المجموع الكلي	-.107	262	-1.606

وفيما يتعلق بمتغير الخبرة فقد أشارت النتائج على انه يوجد فرق ذات دلالة إحصائياً في بعد الخدمات فقط بناء على متغير الخبرة ولصالح فئة أخصائي التوجيه المهني ذوي الخبرة العالية (عشر سنوات فأكثر) حيث دلت النتائج على أن المتوسط الحسابي للمعلمين الذين تزيد خبرتهم على عشر سنوات أعلى من المتوسط الحسابي لأخصائي التوجيه المهني وكذلك مدراء المدارس ذوي الخبرة أقل من عشر سنوات. بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً في الأبعاد الأخرى وهي توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل، تنمية ميول وقدرات الطلاب، توثيق العلاقة مع المجتمع. باعتبارهم أهم متطلبات الطلاب لتلبية احتياجاتهم.

حيث احتل المرتبة الأولى محور تنمية ميول وقدرات الطلاب وذلك بمتوسط حسابي (1.985) وبانحراف معياري (531.) وذلك لصالح الأخصائيين والمدراء الذي تزيد خبرتهم أكثر عن عشر سنوات ويعتبر هذا المحور أعلى نسبة مستوى من المحاور الأخرى، وفي حين أحتل المرتبة الثانية محور توثيق العلاقة مع المجتمع بمتوسط حسابي (1.864) وبانحراف معياري (0.545) وجاء هذا المحور عاليا كذلك بالنسبة للمحاور الأخرى كذلك لصالح الأخصائيين ومدراء المدارس التي تزيد خبرتهم

عن عشر سنوات، كما جاء محور تقديم الخدمات التربوية و الإرشادات للطلاب في المرتبة الثالثة وذلك بمتوسط حسابي (1.7611) وبانحراف معياري (0.641) وكذلك لصالح الأخصائيين و المدراء الذي تزيد خبرتهم عن أكثر عن عشر سنوات، بينما جاء في المرتبة الأخيرة محور في توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل وذلك بمتوسط حسابي (1.777) وبانحراف معياري (0.652) وهذا المحور يعتبر متوسط بالنسبة للمحاور الأخرى ولصالح الأخصائيين ومدراء المدارس التي تزيد خبرتهم عن أكثر عن عشر سنوات. حيث اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة شاندر (Chander, 200)، واختلفت مع دراسة أليود أمونيكا (Allude& Imonikhe ,2002) قد يكون السبب في ذلك راجعاً إلى أن هدف الدراسة حول واقع التوجيه المهني في مدارس محافظة مسقط من وجهة نظر الأخصائيين ومدراء المدارس، حيث استهدفت الدراسة الأخصائيين المهنيين ومدراء المدارس بينما استهدفت دراسة اليود أمونيكا المعلمين وطلاب المدارس الثانوية.

4.3.4 رابعا متغير المؤهل الدراسي

أما من حيث المؤهل الدراسي فقد تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل التباين الأحادي (One – Way ANOVA) لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهل الدراسي ويبين ذلك جدول رقم (13 ، 14)

جدول رقم (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهل الدراسي

المحاور	سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
دور الأخصائي في تقديم الخدمات التربوية و الإرشادية للطلاب	دبلوم	1.795	.711
	بكالوريوس	1.675	.584
	دراسات عليا	1.643	.630
دور الأخصائي في توعية الطلاب نحو مهنة المدرسة	دبلوم	1.931	.803
	بكالوريوس	1.722	.638
	دراسات عليا	1.710	.516
دور الأخصائي في تنمية ميول وقدرات الطلاب	دبلوم	2.025	.735
	بكالوريوس	1.945	.519
	دراسات عليا	1.900	.505
دور الأخصائي في توثيق العلاقة مع المجتمع	دبلوم	2.022	.727
	بكالوريوس	1.836	.559
	دراسات عليا	1.762	.499

جدول رقم (14)

تحليل التباين الأحادي (One – Way ANOVA) لأستجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لمتغير المؤهل الدراسي

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	قيمه (t)	دلالة إحصائية
الخدمات التربوية والإرشادية	بين المجموعات	1.294	2	1.555	0.213
	داخل المجموعات	106.947	260		
	المجموع	108.241	262		
توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل	بين المجموعات	0.291	2	0.482	0.618
	داخل المجموعات	77.817	260		
	المجموع	78.107	262		
تنمية ميول وقدرات الطلاب	بين المجموعات	1.323	2	1.635	0.131
	داخل المجموعات	88.231	260		
	المجموع	84.55	262		
توثيق العلاقة مع المجتمع	بين المجموعات	0.759	2	1.635	1.97
	داخل المجموعات	59.902	260		
	المجموع	60.661	262		
الدرجة الكلية		96.109	262	660	0.518

وفيما يتعلق بالمؤهل الدراسي فقد أشارت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع الأبعاد وهى الخدمات التربوية والإرشادية، وتوعية الطلاب نحو مهنة المستقبل، وتنمية ميول وقدرات الطلاب، وتوثيق العلاقات مع المجتمع ولا يوجد فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية حيث بلغت قيمة (t) (0.660) وبمستوى دلالة (α=0.518) وهى أكبر من (0.000) مما يدل انعدام وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى جميع المحاور على أفراد العينة لمتغير المؤهل الدراسي.

وكذالك تشير النتائج إلى أن المحور توثيق العلاقة مع المجتمع احتل المرتبة الأولى من بين المحاور الأخرى وذلك بمتوسط حسابي (2.022) بانحراف معياري (0.727) وذلك لصالح مؤهلي الحاصلين على دبلوم فقد جاء هذا المحور أعلى مستوى من المحاور الأخرى، في حين احتل المرتبة الثانية محور تنمية ميول وقدرات الطلاب بمتوسط حسابي بلغت قيمته (1.945) بانحراف معياري (0.519) وهذا يشير إلى أن هذا المحور جاء كذلك في مستوى عالي بالنسبة للمحاور الأخرى ولكن لصالح مؤهلي البكالوريوس في هذا دليل على تقدم خدمات التوجيه المهني في هذا المجال كما جاء محور توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل في المرتبة الثالثة بمتوسط حساب والبالغ قيمته (1.931) بانحراف معياري (0.803) وهذا يشير إلى أن هذا المحور جاء في مستوى متوسط من بين المحاور الأخرى وكذلك لصالح الحاصلين على دبلوم وهذا يدل أن أكثر فئة متخصصة التوجيه المهني في الحاصلين على مؤهلي الدبلوم وجاء في المرتبة الأخرى محور تقديم الخدمات التربوية والإرشادية بمتوسط حسابي (1.795) وبانحراف معياري (0.611) وجاء مستوى هذا المحور منخفضا بالنسبة للمحاور والأخرى.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (النافع، 1991)، واختلفت مع نتائج دراسة كل من (الدعجاني، 2003)، وكو(Kuo, 1990)، ربما يكون السبب في ذلك راجعا إلى أن هدف الدراسة حول واقع التوجيه من وجه نظر مديري المدارس وأخصائيي التوجيه المهني، وليس حسب الفروق في المؤهل الدراسي

4.4 عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الرابع

السؤال ينص على "ما المقترحات التي يمكن تقديمها لمواجهة الصعوبات التي تعيق عمل أخصائي التوجيه المهني في مدارس محافظة مسقط؟

ويبين الجدول رقم (15)

جدول رقم (15)

النسب المئوية لتكرار استجابات أفراد عينة الدراسة لمواجهة الصعوبات التي تعيق عمل أخصائي التوجيه المهني

التسلسل	الاقتراحات	النسبة
1	توفير غرف خاصة لمصادر التوجيه المهني مجهزة بكافة وسائلها وأجهزتها.	%11
2	توفير الميزانية المالية الخاصة للتوجيه المهني وتكثيف الدورات والمنح الدراسية الأهلية الدراسية للإنماء المهني لأخصائي التوجيه المهني خاصة خارج السلطنة.	%8
3	تقليل الأعباء على الأخصائي المهني لإعطاء أكبر قدر من الطاقة للطلاب.	%5
4	إرسال قائمة بأسماء أصحاب الحرف والمهن وأصحاب المشاريع الكبيرة لتسهيل زيارتهم في مؤسساتهم أو استضافتهم في المدارس.	%4
5	توفير الخطة السنوية لأخصائي التوجيه المهني بدلا من أن تكون لكل أخصائي خطة مختلفة عن الأخرى.	%3
6	إعطاء الطالب الحرية في اختيار خياراته وإدخالها عبر البوابة التعليمية.	%3
7	توفير قاعدة البيانات الخاصة بسوق العمل للأخصائيين لمعرفة التطورات المرتبطة بالمهن المستقبلية.	%2
8	عدم التقيد بكتاب مسارك المهني لان هناك كثيرا من الكتب مرتبطة بالمهن المستقبلية.	%2
9	زيادة توعية أولياء الأمور حول أهمية التوجيه المهني ودوره في توعية الطلاب.	%2

أظهرت نتائج الدراسة أن من أهم الصعوبات التي يمكن مواجهتها والتي تعيق عمل أخصائي التوجيه المهني تمثلت في:

توفير غرف خاصة لمصادر التوجيه المهني بكافة وسائلها وأجهزتها وكانت بنسبة(11%). ومن الاقتراحات الأخرى لمواجهة صعوبات التوجيه المهني تكثيف الدورات التأهيلية ومشاغل عن الإنماء المهني لأخصائي التوجيه المهني وخاصة دورات خارج السلطنة لتبادل الآراء حول التطورات الموجودة في تلك الدول وكانت نسبتها (5%). كما جاء اقتراح تقليل الأعباء على الأخصائيين لإعطاء أكبر قدر من الوقت للطالب وجاءت بنسبة (4%). وبنسبة للاقتراحين إرسال قائمة بأصحاب الحرف والمهن وأصحاب المشاريع الكبرى لتسهيل زيارتهم في مؤسساتهم واستضافتهم في مدارسهم وكذلك توفير الخطة السنوية لأخصائي التوجيه المهني بدلا من أن تكون لكل مدرسة خطة سنوية مختلفة عن الأخرى وكانت النسبة كالتالي (3%). كما جاء إعطاء الطالب الحرية في اختيار خياراته وإدخالها عبر البوابة التعليمية وكذلك توفير قاعدة البيانات الخاصة بسوق العمل للأخصائيين لمعرفة التطورات المرتبطة بالمهن المستقبلية وبالاشتراك مع وزارة القوى العاملة لمعرفة التطورات والتغيرات المختلفة وعدم التقيد بكتاب مسارك المهني لان هناك كتبا أخرى مرتبطة بالمهن المستقبلية وكذلك بالنسبة لتوعية أولياء الأمور حول أهمية التوجيه ودوره في مساعدة الطلاب نحو اختيار الأفضل للمواد والمهن المرتبطة بها وكانت النسبة لهؤلاء حوالي (2%).

2.4.4. توصيات الدراسة:

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج فإن الباحثة تقترح عددا من التوصيات ممكن إيجازها في الآتي:

1. توفير غرف خاصة لإحصائيات التوجيه المهني وتكون مجهزة بأحدث الوسائل والتقنيات الحديثة بحيث تصبح مكان ملائم لاكتساب وكسب المعلومات للطلبة

وكذلك عقد لقاءات مع أولياء الأمور بالإضافة لإقامة المحاضرات والندوات التي تثري الجانب المعني لدى الطلبة.

2. إيجاد ميزانية خاصة لأخصائي التوجيه المهني بحيث يستطيع توفير الاحتياجات المتعلقة بإنجاز مهامه على أكمل وجه.

3. تقليل الأعباء الإدارية عن أخصائي التوجيه المهني حتى يتسنى له أن يقوم بدور فاعل نحو الطلبة من حيث توجيهم وإرشادهم لاختيار ما يتناسب مع ميولهم وقدراتهم.

4. تزويد أخصائي التوجيه المهني بقاعدة بيانات عن حاجة سوق العمل من التخصصات المطلوبة وذلك بالتواصل بين وزارة التربية والتعليم ووزارة القوى العاملة لمعرفة التطورات المرتبطة بالمهن التي يحتاج إليها العمل.

5. عقد دورات وبرامج تدريبيه متعلقة بالتوجيه المهني للأخصائيين بصورة مستمرة سواء في مجال الإنماء المهني وخاصة الدورات داخل وخارج السلطنة لتبادل الآراء والخبرات حول مستجدات المتعلقة بالتوجيه المهني.

6. إعطاء دورات تدريبية في الحاسب الآلي واللغة الإنجليزية لأخصائي التوجيه المهني لما له من أهمية في كسب المعارف من خلال الإطلاع على الدراسات المتعلقة بالتوجيه المهني أو المستجدات فيها خاصة في الدول الأجنبية.

7. عقد ورش عمل في المدارس حول بعض المهن اليدوية مثل (النجارة، الحدادة، ميكانيكا السيارات، مهنة الصباغة، وتركيب السيراميك) وغيرها لمدة أسبوع لإكساب الطلاب الخبرات والمعارف حول هذه المهن والمردود المادي منها.

8. تفعيل دور مجالس أولياء الأمور في المدارس وذلك لفتح قنوات الاتصال والتواصل بين المدرسة والمجتمع من أجل المساهمة في توجيه الطلبة نحو مستقبل واعد بحيث يكون قادرا على المشاركة في بناء هذا الوطن.

9. مساهمة وسائل الإعلام المرئية والمقروءة والمسموعة بأهمية أخصائي التوجيه المهني في المدرسة ودوره في توعية الطلاب نحو التخصصات التي تتناسب مع قدرات الطالب وليس مع رغبة ولي الأمر.
10. توصيد الخطة السنوية لجميع أخصائي التوجيه المهني وتكون معدة من قبل المركز الوطني للتوجيه المهني من أجل تنظيم العمل وتحقيق الأهداف المتعلقة بالتوجيه الوطني.
11. عمل كتيب متعلق بالمشاريع التجارية والمهنية والحرفية المختلفة بالسلطنة وذلك لسهولة الاتصال والتواصل معهم في حالة الرغبة في زيارتها أو إحضار المسؤولين إلى المدرسة والتحدث عن مشاريعهم.
12. إثراء منهج (مسارك المهني) بمواضيع تخدم الطالب خاصة في جانب اختيار التخصص ما بعد التعليم الأساسي أو الجانب الوظيفي.

المقترحات

تقترح الدراسة الحالية القيام بالدراسات التالية:

1. معرفة ميول الطلاب وقدراتهم من خلال اختبارات الميول والقدرات العالمية.
2. دراسة حول أسباب نجاح بعض الشخصيات في مجال عملهم.
3. أثر دور أخصائي التوجيه المهني على طلاب مدارس التعليم ما بعد الأساسي.
4. إعداد برنامج مقترح في التوجيه المهني لطلاب مدارس التعليم ما بعد الأساسي.
5. إعداد برنامج مقترح في التوجيه المهني لطلاب مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي.
6. دراسة حول الكفايات الواجب توافرها لدى أخصائي التوجيه المهني.
7. مقارنة بين أثر دور أخصائي التوجيه المهني على الطلبة في مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي ومدارس التعليم ما بعد الأساسي.

المراجع

أ- المراجع العربية

إبراهيم، مروان عبد الحميد، والأسدي، سعيد (2003) **الإرشاد التربوي: مفهومه – خصائصه – ماهيته**، عمان: الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع

ابو سل، محمد عبدالكريم (1998) **مدخل إلى التربية المهنية**، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

أبو عطية، سهام درويش (2002) **مبادئ الإرشاد النفسي**، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

الببلاوي، إيهاب وعبدالحميد، أشرف (2004) **التوجيه والإرشاد النفسي المدرسي، إستراتيجية عمل الأخصائي النفسي بمدارس العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة**: دار الزهراء، الرياض.

البكري، سالم عبدالرحمن (2002) **مبدأ المشاركة في اتخاذ القرار التعليمي في مدارس المرحلة الثانوية بسلطنة عمان**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

بدر خان، سوسن (2006) **التربية المهنية – مناهج وطرق تدريس**. عمَان: دار جرير للنشر والتوزيع.

بيبي، هدى الحسيني (2003**) المرجع في الإرشاد التربوي الدليل الحديث للمربي والمعلم.** بيروت: لبنان للنشر والتوزيع.

جبريل، موسى عبد الخالق، والبطش، محمد وليد (2001) **نموذج مقترح للإرشاد والتوجيه التربوي والمهني في الوطن العربي**، تونس. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إدارة برنامج التربية.

حبيب، مجدي عبدالكريم (2007) **آفاق جديدة للتعليم الجامعي العربي في ضوء المستجدات العالمية المعاصرة في سوق العمل**، آفاق جديدة للتعليم الجامعي.

حمود، محمد عبدالحميد الشيخ (2000) **اتجاهات عالمية في التوجيه المدرسي والمهني في المرحلة الثانوية**، تونس:المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.

الحراحشة، سالم حمود صالح (2006) **كتاب التوجيه والإرشاد بين النظرية والتطبيق** ـ الدمام.

الخالدي، عطا الله (2008) علم النفس الإرشادي- **الدليل في الإرشاد الجمعي** – عمان، الارن: صفاء للطباعة والنشر والتوزيع

الخطيب، صالح أحمد (2003) **الإرشاد النفسي في المدرسة**، الإمارات العربية المتحدة: العين: دار الكتاب الجامعي.

الخطيب، محمد بن شحات (1996) **التوجيه والإرشاد المهني بالتعليم العام بالمملكة العربية السعودية دراسة ميدانية**، التربية المعاصرة، مصر

الخواجا، عبدالفتاح (2004) **تطوير الإدارة المدرسية والقيادة التربوية**، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

دونالد، مورتنس، آلن، شمولر (2005) التوجيه التربوي في المدارس الحديثة، المفهوم – الأسس – التنظيم والإدارة مواجهة حاجات التلاميذ، ترجمة قسم التعريف والترجمه: بدار الكتاب الجامعي، فلسطين، غزة.

الداهري، صالح حسين (2005) **سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته.** عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

الدبور، عبداللطيف والصافي، عبدالحكيم (2007) **الإرشاد المدرسي بين النظرية والتطبيق.** الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.

الدعجاني، محمد بن زايد بن عوض (2002) **إسهام مديري المدارس المتوسطة والثانوية بمحافظة الطائف في برنامج التوجيه والإرشاد الطلابي من وجهة نظر المرشدين الطلابيين**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

الدويبي، عبدالسلام بشير والحوات، علي الهادي (2000) **المدخل إلى التوجيه والإرشاد المهني.** طرابلس، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين.

ربيع، محمد شحاته (2010) **علم النفس الصناعي والمهني.** عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

ربيع، هادي مشعان (2005) **الإرشاد التربوي والنفسي من المنظور الحديث**، عمـان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

الرفاعي، يتول محمد السيد (1995) تجربة **التوجيه التربوي والمهني بدولة الكويـت من أجل التنمية**. جامعة الكويت، مؤسسة الكويت العلمي.

زهران،حمد عبدالسلام (1980) **التوجيه والإرشاد النفسي،** القاهرة: عالم الكتب.

السليماني، محمد بن حمزة بن محمد(2004) **فاعلية برنامج التوجيه والإرشاد التعليمي والمهني من وجهة نظر طلاب الصف الثالث الثانوي بإدارة التربيـة والتعلـيم بمحافظة صبيا،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

السويلم، إبراهيم عبدالعزيز شيلال (2002) **التوجيه والإرشاد الطلابـي.** الرياض: دار طريق للنشر والتوزيع.

سالم،رائدة خليل (2006) **المدرسة والمجتمع، عمان**: مكتبة المجتمع العربـي للنـشر والتوزيع.

الشيخ، جعفر علي (2009) **التوجيه والإرشاد المهني ودوره في ضوء تطوير المرحلة الإعدادية، وحدة الإرشاد المهني،** قـسم الخـدمات الطلابيـة، وزارة التربيـة والتعليم، مملكة البحرين.

شحاتة، حسن والنجار، زينب (2003) **معجم المصطلحات التربوية والنفسية.** القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.

الصراف، قاسم علي؛ صنقور، خاتون حميد؛ هجرس، إبراهيم جمعان (2001) **واقـع التوجيه والإرشاد المهني بالمدارس الإعدادية والثانوية في دولة البحرين.**

الصم، محمد بن حمزة بن محمد (2004) **فاعلية برنامج التوجيه والإرشاد التعليمي والمهني من وجهة نظر طلاب الصف الثالث الثانوي بإدارة التربية والتعليم بمحافظة صبيا،** رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

العزة، سعيد حسني (2005) **واقع التوجيه المهني في مدارس المملكة الأردنية الهاشمية،** ورقة عمل مقدمة في ندوة التوجيه المهني (9 - 11) مايو. مسقط

العصفور، لميعة داؤد بن حمزة (2004) **الحاجات الإرشادية لطلبة المرحلة الثانوية في منطقتي مسقط والداخلية بسلطنة عمان،** رسالة ماجستير غير منشوره. جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.

العنزي، خالد بن الحميدي(2002) **دور المرشد الطلابي كما يدركه مديرو المدارس المتوسطة والثانوية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الحدود الشمالية،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.

عبدالعزيز، سعيد وجودت عزت، عطيوي (2004) **التوجيه المدرسي مفاهيمه النظرية – أساليبه الفنية – تطبيقاته العملية.** عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

عقيل، محمد (2006) **تجارب دولية في التوجيه والإرشاد المهني،** ورقة عمل مقدمة في ملتقى التوجيه الأول (13-15مايو) وزارة التربية والتعليم، مسقط.

عبدالهادي، جودت عزت والعزة، حسني سعيد (1999) **التوجيه المهني ونظرياته. عمان**: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.

القاضي، يوسف مصطفى؛ فطيم، لطفي مصطفى؛ حسين، محمد عطا (2005) **الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي،** الرياض: دار المريخ للنشر والطباعة.

القرعان، احمد خليل محمد (2005) **التوجيه الإرشاد التربوي**. عمان: دار الإسراء للنشر والتوزيع.

القرعان، احمد خليل محمد، وحراشة، إبراهيم محمد علي (2004) **الإدارة المدرسة الحديثة،**. عمان: دار الإسراء للنشر والتوزيع.

المشعان، عويد سويد سلطان (1993) **التوجيه المهني.** مكتبـة دار الكويـت: للنـشر والتوزيع.

مجلة العلوم التربوية (2007) العدد الثالث عشر، جامعة قطر

محمد، موفق حديد (2002) **إدارة الأعمال الحكومية النظريات والعمليات والمـوارد.** عمان، الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع: عمان، الأردن.

مساعدة، عبدالحميد، وسمور، قاسم، والشاوي، رعد(1998) **واقع التوجيـه والإرشـاد المهني لدى طلبة جامعة اليرموك،** مجلة جامعة دمشق.

المنجي، بوسسنية (2003) العام العربي دخل القرن الحادي والعشرين منقـل سـبعين مليون أمي معظهم من النساء، مجلة الوعي الإسلامي.

منسي، محمود عبدالحليم ومهدي، كاظم علي (2006) **تقـدير احتياجـات التوجيـه المهني لدى طلبة الصفين الحادي عشر والثاني عشر بمحافظة مسقط،** ورقـة عمل مقدمة في ملتقى التوجيه المهني الأول (13- 15). مـايو وزارة التربيـة والتعليم، مسقط.

النافع، أحمد عبد الله (1991) **واقع التوجيه والإرشـاد المهنـي لطـلاب المـرحلتين المتوسطة والثانوية في مدينة الرياض- دراسة ميدانية،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.

عطية محمود (1982) **دراسة في التوجيه التربوي والمهنـي،** الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج العربية.

وزارة التربية والتعليم (2009) **النصوص التفويضية للمركز**.المركز الوطني للتوجيـه المهني، مسقط.

وزارة التربية والتعليم (2006) **سلطنة عمان دليل التوجيه المهني.**

وزارة التربية والتعليم (2006) **رسالة التربية: العدد السابع عشر. مسقط**

وزارة التربية والتعليم (2007) **رسالة التربية: العدد الثامن عشر. مسقط**

وزارة التربية والتعليم (1997) **دليل التعليم المهني بالمملكة الأردنية الهاشمية.**

وزارة القوى العاملة (2007) **دليل التوجيه المهن:سلطنة عمان.المراجع الأجنبية**

وزارة القوى العاملة (2003) **ورقة عمل التوجيه والإرشاد المهني والتوعية العمالية (6-9 سبتمبر) المنعقد بمسقط.**

وزارة القوى العاملة (2010) **المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهنـي. المملكـة العربية السعودية.**

ب. المراجع الأجنبية:

Aluede, O. & Imonikhe, J. (2002). Secondary school students and teachers perceptions of the role of the school counselor, **Guidance & Counselors, 17(2), 46.**

Beymer, L. (1995).Meeting the guidance and counseling needs of boys, USA: **American Counseling Association**.

Brown, D. (1985). Career counseling: **The Vocational guidance quarterly**, 33 (3), 197-201.

Chandler, W.R. (2002). Secondary principals of the counselor role. **Dissertation Abstracts International, 63 (3), 823 at the annual meeting of the American Educational Research Association** (Chicago, IL March).

Griffith J. (1999). **The school leadership, Educational Administrational Quarterly**. 2(3) 267-291.

Kuo, B.Y.(1990).The **ideal and actual role of the elementary school counselor as perceived by elementary school principals**, counselors and teachers in Central Taiwan, the Republic of China, Dissertation Abstracts International , 51 (3),744-745.

Muchinskym paulM. (1999). An application of Hollands theory in industrial and organizational stting. **Journal of Vocational Behaviorm55** , 27-135

Osipow, Samula. (1983). **Theories of Career Development**. Applenta Centaury Crafts: New York

Schmidt S. (1996). A proposal for including employment skills assessment in school guidance programs. **School counselor**, Vol. 44 (3) ,224-229

Sergiovanni. T. J. (1996)**. Leader ship for the schoolhouse: How is it different?** Why is it important? San Francisco: josses - Bass

Zunker, V. G. (2002). Career **Counseling: Applied Concept Of Life Planning** (6th ed). Monterey, CA: Brooks/ Cole publishing Company.

الملحق (أ)

الخطاب الموجه لتسهيل مهمة الباحث

بسم الله الرحمن الرحيم

سلطنة عُمان وزارة التربية والتعليم المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة مسقط مكتب المدير العام		Sultanate of Oman Ministry of Education Directorate General of Education - Muscat Director General Office

التاريخ: ٢ / ٧ / ١٤٣١هـ
الموافق: ١٤/ ٦ / ٢٠١٠م

الرقم: م ع ت م/ ١٠/ ١ / ١٥١

الأفاضل / مُديرو ومديرات المدارس بالمنطقة التعليمية لمحافظة مسقط المحترمين

السلامُ عليكُم ورحمة الله وبركاته

الموضوع / تسهيل مهمة باحثة

تقوم الباحثة / أمينة بنت مراد بن شاه رضا الرئيسي ، بإجراء دراسة حول / (واقع التوجيه المهني في مدارس محافظة مسقط من وجهة نظر أخصائي التوجيه المهني ومديري المدارس) .

وترغب الباحثة في تطبيق أداة الدراسة على عينة من مديري المدارس في المنطقة ، وعدد من أخصائي التوجيه المهني فيها ، وبالإشارة إلى رسالة مستشارة الوزير المكلفة بأعمال المكتب الفني للدراسات والتطوير، رقم (٩٢٧) بتاريخ ١٢/ ٦/ ٢٠١٠م ، فإننا نرجو منكم التكرم بتسهيل مهمة الباحثة ، خدمة لأغراض البحث ، علماً بأن البيانات المطلوبة لن تستخدم في غير أغراض البحث العلمي .

شاكرين لكم إسهامكم العلمي
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

عضو الدراسات والمتابعة

الملحق (ب)

استبانة الأخصائيين قبل التحكيم

جامعة مؤتة

كلية العلوم التربوية

قسم الأصول والإدارة التربوية

بسم الله الرحمن الرحيم

الفاضل المحكم .... المحترم

المؤهل العلمي ....

جهة العمل ....

التخصص ....

السلام عليكم ورحمة الله و بركاته .. وبعد :

تقوم الباحثة بدراسة حول (مدى فاعلية دور أخصائي التوجيه المهني في مدارس محافظة مسقط من وجهة نظر مديري المدارس) تهدف الدراسة إلى الإجابة عن أسئلة البحث التالية

1- ما واقع التوجيه المهني في مدارس محافظة مسقط من وجهة نظر مدراء المدارس؟

2- ما التحديات التي تواجه التوجيه المهني من وجهة نظر مدراء المدارس؟

3- هل هناك فروق داله إحصائيا في آراء مديري و مديرات مدارس الحلقة لثانيه و ما بعد الأساسي في محافظة مسقط تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي و سنوات الخبرة حول مدى فعالية دور أخصائي التوجيه المهني؟

4- ما التصور المقترح لتفعيل دور أخصائي التوجيه المهني في مدارس السلطنة؟

ولاستبانه المرفقة تسعى إلى قياس مدى فاعلية دور أخصائي التوجيه المهني في مدارس مسقط ، ويحتوى على أربعة أبعاد كل بعد يتضمن أربعة فقرات . وتحتمل كل فقرة من فقرات المقياس خمس إجابات (بدرجة كبيرة جداً أو كبيرة أو متوسطة أو قليلة أو لم ينفذ)

البعد الأول: دور الأخصائي في تقديم الخدمات التربوية و الإرشادية للطلاب .

البعد الثاني: دور الأخصائي في توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل .

البعد الثالث: دور الأخصائي في تنمية ميول وقدرات الطلاب.

البعد الرابع: دور الأخصائي في توثيق العلاقة مع المجتمع .

أرجو التكرم بقراءة كل عبارة من عبارات المقياس، وبيان ما إذا كانت العبارة مناسبة أم غير مناسبة من حيث الصياغة، وفيما إذا كانت مناسبة للبعد أم غير مناسبة للبعد الذي تندرج تحته، وإبداء اقتراحاتكم إن كانت العبارة بحاجة إلى تعديل.

شاكرة لكم حسن تعاونكم

الباحثة: أمينة بنت مراد الرئيسي

البعد الأول : دور الأخصائي في تقديم الخدمات التربوية والإرشادات للطلاب.

- هل الفقرات كافية لقياس البعد ؟

- هل تقترح إضافة فقرات أخرى ؟

	مناسبة	غير مناسبة	التنفيذ					يرجى ذكر السبب في حالة التنفيذ بدرجة قليلة أو لا ينفذ
			بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجـــة متوسطة	بدرجـــة قليلة	لا ينفذ	
يساعد أخصائي التوجيه المهني الطلاب في التعرف علي الخيارات المتاحة لهم.								
يعمل الأخصائي على مساعدة الطلاب في اختيار المواد الدراسية حسب التخصص المطلوب فـي								
يعمل الأخصائي على توعية الطلاب حول آلية التسجيل في مؤسسات التعليم العالي بالتنسيق مع مركـز القبـول								
يعمل الأخصائي على تعريف الطلاب ببعض الكليات والجامعات والتخصصات المتوفرة فيها.								

البعد الثاني : اهتمام الأخصائي في توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل .

- هل الفقرات كافية لقياس البعد ؟
- هل تقترح إضافة فقرات أخرى ؟

	العبارات	مناسبة	غير مناسبة	التنفيذ					يرجى ذكر السبب في حالة التنفيذ بدرجة قليلة أو لا ينفذ
				بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	لا ينفذ	
5	يوعي أخصائي التوجيه المهني الطلبة بمتطلبات سوق العمل.								
6	يعمل الأخصائي على جمع وتوفير المعلومات عن مؤسسات التعليم العالي وشروط قبولها وعن احتياجات سوق العمل.								
7	يقوم الأخصائي بزيارات ميدانية لبعض المؤسسات المهنية لتعريف الطلاب ببعض معامل الحف اليدوية المتاحة في المجتمع.								
8	يعمل الأخصائي على استضافة بعض أصحاب والمهن لإعطاء صورة شاملة عن بعض المهن المتاحة في المجتمع مثل (المحامي- الطبيب- المهندس)								

البعد الثالث : دور الأخصائي في تنمية ميول وقدرات الطلاب

- هل الفقرات كافية لقياس البعد ؟
- هل تقترح إضافة فقرات أخرى ؟

العبارات	مناسبة	غير مناسبة	التنفيذ					يرجى ذكر السبب في حالة التنفيذ بدرجة قليلة أو لا ينفذ
			بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	لا ينفذ	
ينمي أخصائي التوجيه المهني الطموح لدى الطلاب.								
يقوم الأخصائي المهني بجهود للتعرف على ميول وقدرات الطلاب								
يعمل الأخصائي المهني على تنمية وتطوير مهارات الطلاب الأساسية التي تؤهلهم على اتخاذ القرار.								
يساعد الأخصائي الطلاب على تنمية الاتجاهات والقيم الإيجابية نحو المهن المختلفة.								

البعد الرابع : دور الأخصائي في توثيق العلاقة مع المجتمع .

- هل الفقرات كافية لقياس البعد ؟
- هل تقترح إضافة فقرات أخرى ؟

العبارات	مناسبة	غير مناسبة	التنفيذ					يرجى ذكر السبب في حالة التنفيذ بدرجة قليلة أو لا ينفذ
			بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	لا ينفذ	
يعمل أخصائي التوجيه المهني على التواصل الفعال بين البيت والمدرسة								
يعمل أخصائي التوجيه على نشر ثقافة العمل التطوعي وخدمة المجتمع.								
يعمل الأخصائي المهني على بناء صلات مستمرة مع المجتمع المحلي تشمل أولياء الأمور ومؤسسات التوظيف.								
يوضح الأخصائي أهمية التوجيه ودوره في تنمية قدرات ومواهب الطلاب للمعلمين وأولياء الأمور								

الملحق (ج)

استبانة المدراء قبل التحكيم

جامعة مؤتة

كلية العلوم التربوية

قسم الأصول والإدارة التربوية

بسم الله الرحمن الرحيم

الفاضل المحكم المحترم

المؤهل العلمي ....

جهة العمل ....

التخصص ....

السلام عليكم ورحمة الله و بركاته .. وبعد :

تقوم الباحثة بدراسة حول (مدى فاعلية دور أخصائي التوجيه المهني في مدارس محافظة مسقط من وجهة نظر مديري المدارس) تهدف الدراسة إلى الإجابة عن أسئلة البحث التالية

1- ما واقع التوجيه المهني في مدارس محافظة مسقط من وجهة نظر مدراء المدارس؟

2- ما التحديات التي تواجه التوجيه المهني من وجهة نظر مدراء المدارس؟

3- هل هناك فروق داله إحصائيا في آراء مديري و مديرات مدارس الحلقة لثانيه و ما بعد الأساسي في محافظة مسقط تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي و سنوات الخبرة حول مدى فعالية دور أخصائي التوجيه المهني؟

4- ما التصور المقترح لتفعيل دور أخصائي التوجيه المهني في مدارس السلطنة؟

ولاستبانه المرفقة تسعى إلى قياس مدى فاعلية دور أخصائي التوجيه المهني في مدارس مسقط، ويحتوى على أربعة أبعاد كل بعد يتضمن أربعة فقرات. وتحتمل كل فقرة من فقرات المقياس خمس إجابات (بدرجة كبيرة جداً أو كبيرة أو متوسطة أو قليلة أو لم ينفذ)

البعد الأول : دور الأخصائي في تقديم الخدمات التربوية و الإرشادية للطلاب .

البعد الثاني : دور الأخصائي في توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل .

البعد الثالث : دور الأخصائي في تنمية ميول وقدرات الطلاب.

البعد الرابع : دور الأخصائي في توثيق العلاقة مع المجتمع .

أرجو التكرم بقراءة كل عبارة من عبارات المقياس، وبيان ما إذا كانت العبارة مناسبة أم غير مناسبة من حيث الصياغة، وفيما إذا كانت مناسبة للبعد أم غير مناسبة للبعد الذي تندرج تحته، وإبداء اقتراحاتكم إن كانت العبارة بحاجة إلى تعديل.

شاكرة لكم حسن تعاونكم

الباحثة : أمينة بنت مراد الرئيسي

البعد الأول : دور الأخصائي في تقديم الخدمات التربوية والإرشادات للطلاب.

- هل الفقرات كافية لقياس البعد ؟
- هل تقترح إضافة فقرات أخرى ؟

العبارات	مناسبة	غير مناسبة	التنفيذ					يرجى ذكر السبب في حالة التنفيذ بدرجة قليلة أو لا ينفذ
			بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	لا ينفذ	
خصائي التوجيه المهني الطلاب في التعرف علي الخيارات المتاحة لهم.								
خصائي على مساعدة الطلاب في اختيار المواد الدراسية حسب التخصص في المستقبل.								
خصائي على توعية الطلاب حول آلية التسجيل في مؤسسات التعليم العالي مع مركز القبول الموحد.								
خصائي على تعريف الطلاب ببعض الكليات والجامعات والتخصصات فيها.								

البعد الثاني: اهتمام الأخصائي في توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل.

- هل الفقرات كافية لقياس البعد ؟
- هل تقترح إضافة فقرات أخرى ؟

العبارات	**مناسبة**	**غير مناسبة**	**التنفيذ**					**يرجى ذكر السبب في حالة التنفيذ بدرجة قليلة أو لا ينفذ**
			بدرجة كبيرة جداً	**بدرجة كبيرة**	**بدرجة متوسطة**	**بدرجة قليلة**	**لا ينفذ**	
خصائي التوجيه المهني الطلبة بمتطلبات سوق العمل.								
أخصائي على جمع وتوفير المعلومات عن مؤسسات التعليم العالي وشروط ؤعن احتياجات سوق العمل.								
خصائي بزيارات ميدانية لبعض المؤسسات المهنية لتعريف الطلاب ببعض الحف اليدوية المتاحة في المجتمع.								
أخصائي على استضافة بعض أصحاب والمهن لإعطاء صورة شاملة عن لمهن المتاحة في المجتمع مثل (المحامي- الطبيب- المهندس)								

البعد الثالث : دور الأخصائي في تنمية ميول وقدرات الطلاب

- هل الفقرات كافية لقياس البعد ؟
- هل تقترح إضافة فقرات أخرى ؟

العبارات	مناسبة	غير مناسبة	التنفيذ					يرجى ذكر السبب في حالة التنفيذ بدرجة قليلة أو لا ينفذ
			بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	لا ينفذ	
خصائي التوجيه المهني الطموح لدى الطلاب.								
ٔخصائي المهني بجهود للتعرف على ميول وقدرات الطلاب								
لأخصائي المهني على تنمية وتطوير مهارات الطلاب الأساسية التـي على اتخاذ القرار.								
الأخصائي الطلاب على تنمية الاتجاهات والقيم الإيجابية نحو المهـن ة.								

البعد الرابع : دور الأخصائي في توثيق العلاقة مع المجتمع .

- هل الفقرات كافية لقياس البعد ؟
- هل تقترح إضافة فقرات أخرى ؟

العبارات	مناسبة	غير مناسبة	التنفيذ بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	لا ينفذ	يرجى ذكر السبب في حالة التنفيذ بدرجة قليلة أو لا ينفذ
صائي التوجيه المهني على التواصل الفعال بين البيت والمدرسة								
صائي التوجيه على نشر ثقافة العمل التطوعي وخدمة المجتمع.								
خصائي المهني على بناء صلات مستمرة مع المجتمع المحلي لياء الأمور ومؤسسات التوظيف.								
لأخصائي أهمية التوجيه ودوره في تنمية قدرات ومواهب للمعلمين وأولياء الأمور								

الملحق (د)

استبانة أخصائي التوجيه المهني بعد التحكيم

جامعة مؤتة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم الأصول والإدارة التربوية

بسم الله الرحمن الرحيم

الفاضل / أخصائي التوجيه المهني المحترم
الفاضلة / أخصائية التوجيه المهني المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان:واقع التوجيه المهني من وجهة نظر مديري المدارس وأخصائي التوجيه المهني في مدارس الحلقة الثانية و ما بعد الأساسي في محافظة مسقط و ذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية.
وتأمل الباحثة منكم التفضل بقراءة كل عبارة من عبارات الاستبانة المرفقة بعناية و الإجابة عنها بدقة و موضوعية لما لأرائكم من أهمية و فائدة تثري هذا البحث و ذلك لمعرفة دور أخصائي التوجيه المهني في مدارس السلطنة، علما بان إجابتكم عن هذه الأسئلة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وسوف تعامل بسرية وموضوعية، وفقا لقواعد الأمانة العلمية.

ولكم مسبقا جزيل الشكر و التقدير لتعاونكم في خدمة البحث العلمي.
،،،وتفضلوا بقبول فائق الاحترام وجزيل الشكر،،،

الباحثة/ أمينة بنت مراد الرئيسي

الاستبانة(أ)

أخصائي / أخصائية التوجيه المهني :-

أولاً: البيانات الأساسية:

1. المرحلة التعليمية:

حلقة ثانية من التعليم الأساسي ☐ ما بعد الأساسي " التعليم العام ☐

2. النوع الاجتماعي:

☐ أنثى ☐

3. الخبرة:

من 5 سنوات ☐ من10 سنوات فأكثر ☐

4. المؤهل العلمي:

دبلوم متوسط ☐ بكالوريوس / ليسانس ☐

دراسات عليا (ماجستير/ دكتوراه) ☐

السؤال الأول: إلى أي مدى ينفذ أخصائي التوجيه المهني في مدرستكم المهام التالية المكلف بها وفق التوصيف الوظيفي لأخصائي التوجيه المهني. وفي حالة التنفيذ بدرجة قليلة أو لا ينفذ يرجى تحديد السبب وفقاً للجدول التالي.

م	العبارات	التنفيذ					يرجى ذكر السبب في حالة التنفيذ بدرجة قليلة أو لا ينفذ
		بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	لا ينفذ	
أولاً: دور الأخصائي في تقديم الخدمات التربوية والإرشادات للطلاب - يعمل أخصائي التوجيه المهني على:							
1	مساعدة الطلاب في التعرف علي الخيارات الدراسية المتاحة لهم.						
2	مساعدة الطلاب في اختيار المواد الدراسية حسب التخصص المطلوب في المستقبل.						
3	توعية الطلاب حول آلية التسجيل في مؤسسات التعليم العالي بالتنسيق مع مركز القبول الموحد.						
4	تعريف الطلاب ببعض الكليات والجامعات والتخصصات المتوفرة فيها.						
ثانياً: دور الأخصائي في توعية الطلاب نحو مهنة المستقبل - يعمل أخصائي التوجيه المهني لتحقيق ذلك على:							
5	توعية الطلبة بمتطلبات سوق العمل.						
6	جمع وتوفير المعلومات للطلاب عن مؤسسات التعليم العالي وشروط قبولها وعن احتياجات سوق العمل.						
7	القيام بزيارات ميدانية لبعض المؤسسات المهنية لتعريف الطلاب ببعض معامل الحرف اليدوية المتاحة في المجتمع.						
8	استضافة بعض أصحاب المهن في المدارس لإعطاء الطلاب صورة شاملة عن بعض المهن المتاحة في المجتمع مثل (المحامي- الطبيب- المهندس- المعلم)						

م	العبارات	التنفيذ					يرجى ذكر السبب في حالة التنفيذ بدرجة قليلة أو لا ينفذ
		بدرجة كبيرة جداً	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	لا ينفذ	
ثالثاً: دور الأخصائي في تنمية ميول وقدرات الطلاب - يقوم أخصائي التوجيه المهني في سبيل تحقيق ذلك على:							
9	تعزيزالطموح لدى الطلبة.						
10	التعرف على ميول وقدرات الطلاب						
11	تطوير مهارات الطلاب الأساسية التي تؤهلهم على اتخاذ القرار.						
12	تنمية الاتجاهات والقيم الإيجابية نحو المهن المختلفة.						
رابعاً: دور الأخصائي في توثيق العلاقة مع المجتمع - يقوم أخصائي التوجيه المهني لتحقيق هذا البعد على:							
13	تعزيز التواصل الفعال بين البيت والمدرسة						
14	نشر ثقافة العمل التطوعي وخدمة المجتمع.						
15	بناء صلات مستمرة مع المجتمع المحلي تشمل أولياء الأمور ومؤسسات التوظيف.						
16	توضيح أهمية التوجيه المهني ودوره في تنمية قدرات ومواهب الطلاب للمعلمين وأولياء الأمور.						

ثانياً: الرجاء الإجابة على الأسئلة التالية:

1) ما أهم الصعوبات التي يواجها أخصائس التوجيه المهني؟

2) ما هي اقتراحاتكم لتفعيل دور أخصائي التوجيه المهني؟

شاكرين ومقدرين تعاونكم

الباحث
أمينة الرئيسي

الملحق (ه)

استبانة مدراء المدارس بعد التحكيم

جامعة مؤتة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم الأصول والإدارة التربوية

بسم الله الرحمن الرحيم

الفاضل / مدير المدرسة المحترم
الفاضلة / مديرة المدرسة المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان:واقع التوجيه المهني من وجهة نظـر مـديري المـدارس وأخصائي التوجيه المهني في مدارس الحلقة الثانية و ما بعد الأساسي في محافظة مـسقط و ذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية.
وتأمل الباحثة منكم التفضل بقراءة كل عبارة من عبارات الاستبانة المرفقة بعناية و الإجابـة عنها بدقة و موضوعية لما لأرائكم من أهمية و فائدة تثري هذا البحث و ذلك لمعرفـة دور أخصائي التوجيه المهني في مدارس السلطنة، علما بان إجابتكم عن هذه الأسئلة لن تـستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وسوف تعامل بسرية وموضوعية، وفقا لقواعد الأمانة العلمية.

ولكم مسبقا جزيل الشكر و التقدير لتعاونكم في خدمة البحث العلمي.
،،،وتفضلوا بقبول فائق الاحترام وجزيل الشكر،،،

الباحثة/ أمينة بنت مراد الرئيسي

الاستبانة(ب)

مدير / مديرة المدرسة :-

أولاً: البيانات الأساسية:

1. المرحلة التعليمية:

حلقة ثانية من التعليم الأساسي ☐ ما بعد الأساسي " التعليم العام ☐

1. النوع الاجتماعي:

ذكر ☐ أنثى ☐

2. الخبرة:

من 5 سنوات ☐ من10 سنوات فأكثر ☐

3. المؤهل العلمي:

دبلوم متوسط ☐ بكالوريوس / ليسانس ☐

دراسات عليا (ماجستير/ دكتوراه) ☐

الملحق (و)

أسماء المحكمين

ملحق (و)

أسماء المحكمين

م	الاسم	التخصص	جهة العمل
1	خالد بن محمد زاهر الهنائي	التخطيط التربوي	وزارة التربية التعليم
2	سيف بن سعيد المعمري	إدارة تربوية	مكتب وزير التربية
3	حمود بن سعيد حمد العاصمي	سياسية التنمية وإدارة الموارد البشرية	معهد الإدارة العامة
4	رجب بن حمود علي العويسي	إدارة و تخطيط تربوي	مدير مكتب متابعة تقيم الأداء بوزارة التربية والتعليم
5	عبدالقوي الزبيدي	علم نفس تربوي	جامعة السلطان قابوس
6	بكار محمد بكار	إرشاد نفسي وتوجيه مهني	جامعة السلطان قابوس
7	محمد إلياس بكر العزاوي	علم نفس تربوي	جامعة السلطان قابوس
8	يوسف حسن يوسف	علم نفس اجتماعي	جامعة السلطان قابوس
9	علي محمد إبراهيم	التقويم ومناهج البحث	جامعة السلطان قابوس
10	علي مهدي كاظم	قياس وتقويم	جامعة السلطان قابوس
11	علي الزاملي	التقويم ومناهج البحث	جامعة السلطان قابوس
12	هند بنت عبدالله الهاشمية	المناهج وطرق التدريس	مساعدة العميد بكلية صحار التطبيقية